

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



LA MOTIVACIÓN DE LA SENTENCIA EN MATERIA LABORAL EN CASOS
CONCRETOS SIMILARES

GUISELA MAIDYARY QUIROA GÓMEZ

GUATEMALA, SEPTIEMBRE 2011

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

**LA MOTIVACIÓN DE LA SENTENCIA EN MATERIA LABORAL EN CASOS CONCRETOS
SIMILARES**

TESIS



Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

GUISELA MAIDYARY QUIROA GÓMEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre de 2011.

**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. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Diéguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Otto René Vicente Revolorio
Vocal: Lic. Carlos Alberto Velásquez Polanco
Secretario: Lic. Carlos de León Velazco

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Saulo de León Estrada
Vocal: Lic. Héctor René Marroquín Aceituno
Secretario: Lic. Álvaro Hugo Salguero Lemus

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

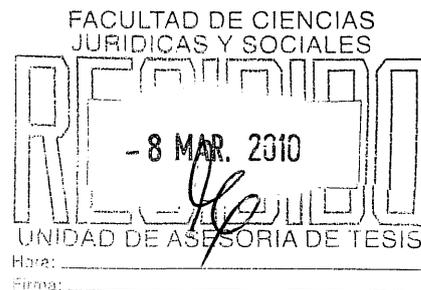


LICDA. DINA MARISOL ROBLEDO ORDOÑEZ
16 calle 8-24 zona 21 tel. 55560596



Guatemala, 8 de marzo del año 2010

Licenciado
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.



Respetable Licenciado Castro:

Tengo el grato honor de dirigirme a usted, con el objeto de informarle que habiendo sido designada como asesora en la providencia de fecha doce de febrero del año dos mil diez, procedí a **asesorar** el trabajo de tesis de la bachiller **GUISELA MAIDYARY QUIROA GÓMEZ**, intitulado: **“LA MOTIVACIÓN DE LA SENTENCIA EN MATERIA LABORAL EN CASOS CONCRETOS SIMILARES”**. Por lo que en virtud de tal designación, procedo a emitir el dictamen respectivo, en los términos siguientes:

La bachiller **GUISELA MAIDYARY QUIROA GOMEZ**, presentó inicialmente en su plan de trabajo investigativo, el título antes indicado, el que por su enfoque y orientación científica, doctrinal y jurídica se convino que el mismo no fuera modificado.

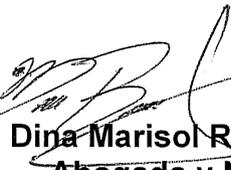
De la revisión efectuada, me permito expresar mi **opinión respecto del contenido científico y técnico** de la tesis, de lo que puedo mencionar que la misma tiene como objeto fundamental teórico, jurídico y doctrinariamente la necesidad de unificar criterios en cuanto a la emisión de las sentencias, a efecto de no perjudicar a ninguna de las partes intervinientes, y no dejar desprotegida a ninguna de las mismas, y en esa forma se estudia la impunidad laboral desde distintos puntos de vista y los efectos tanto a corto plazo, a mediano plazo y a largo plazo, así mismo se da un enfoque de cuáles son las actitudes, estrategias y prácticas aplicadas más frecuentemente por el sector empresarial, las aplicadas por el Organismo Judicial y las de los Órganos de la administración pública dentro de la impunidad laboral, mismas que se reflejan en la falta de sanciones severas hacia los jueces y magistrados que incumplan con los plazos perentorios establecidos en las leyes respectivas para los procesos relativos al trabajo y la prevención social.



Respecto la **metodología y técnicas de investigación utilizadas**, se estableció que utilizó en forma concreta y acertada los métodos inductivo, deductivo y analítico, apoyándose en técnicas bibliográficas, documentales de la entrevista, las que se observan en los anexos que le permitieron obtener un parámetro de los factores que intervienen a la hora de emitir las sentencias en casos concretos similares; así también, se utilizó una redacción adecuada para este tipo de estudio, siguiendo las normas de la Real Academia de la Lengua Española.

Con relación a la bibliografía consultada, se pudo establecer que la misma fue la acertada, tanto nacional como extranjera, y también las leyes de la materia en que se sustentó el trabajo de investigación. Y por último, puedo mencionar que del trabajo en mención, la bachiller Quiroa Gómez, arribó a conclusiones y recomendaciones muy importantes, las que presentan hallazgos y las posibles soluciones al momento de emitir las sentencias por los jueces, a efecto de no crear violación al principio constitucional de seguridad jurídica, la cual lejos de proteger a los trabajadores crea inseguridad y desconfianza en el sector justicia, las que a mi parecer podrían ser tomadas en cuenta como un aporte científico para nuestra casa de estudios.

Por todo lo anterior, la suscrita asesora considera que en el trabajo de tesis relacionado, se cumplió con lo estipulado en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que habiéndose llenado los requisitos reglamentarios y administrativos correspondientes en el trabajo de investigación analizado, me permito emitir DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de la Bachiller, intitulado: "LA MOTIVACIÓN DE LA SENTENCIA EN MATERIA LABORAL EN CASOS CONCRETOS SIMILARES", para que el mismo siga con el trámite respectivo y sea discutido en el examen público de tesis.


Licda. Dina Marisol Robledo Ordoñez
Abogada y Notaria
Colegiada 8,515



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

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



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, cinco de abril de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) GUSTAVO ADOLFO VÁSQUEZ PERALTA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante GUISELA MAIDYARY QUIROA GÓMEZ, Intitulado: “LA MOTIVACIÓN DE LA SENTENCIA EN MATERIA LABORAL EN CASOS CONCRETOS SIMILARES”.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y 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 Tulio Castillo Lutín
Abogado y Notario

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



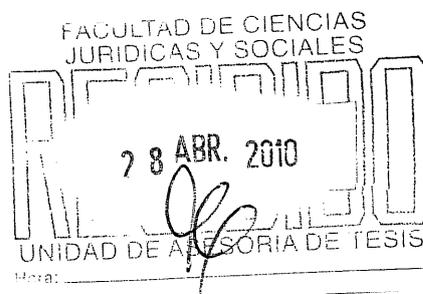
cc.Unidad de Tesis
MTCL/sllh.



LIC. GUSTAVO ADOLFO VASQUEZ PERALTA
ABOGADO Y NOTARIO
21 calle 10-58, zona 13 Aurora II

Guatemala, 28 de abril del 2010

Licenciado
Carlos Castro
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Estimado Licenciado Castro:

Deseándole éxitos en sus labores me dirijo a usted, para informarle que en cumplimiento de lo dispuesto en la providencia de fecha cinco de abril del año en curso, ocho en la cual se me nombró REVISOR del trabajo de tesis titulado **“LA MOTIVACIÓN DE LA SENTENCIA EN MATERIA LABORAL EN CASOS CONCETOS SIMILARES,”** que elaboró la bachiller GUISELA MAIDYARY QUIROA GÓMEZ, bajo la asesoría del abogada y notaria DINA MARISOL ROBLEDO ORDÓÑEZ.

Luego de revisar el trabajo de investigación y de realizarse por parte de su autora las modificaciones sugeridas concluyó que de conformidad con el Artículo 32 del normativo para el examen general público, la investigación es congruente con los requisitos exigidos en cuanto a su contenido científico, tanto de forma y de fondo de la tesis, de lo que pudo mencionar que la misma tiene como objeto fundamentar teórica, jurídica y doctrinariamente la necesidad de establecer unidad de criterios, al momento de emitir las sentencias en los juzgados laborales en casos análogos, ya que en los mismos se resuelven desde distintos puntos de vista, que solo contribuyen a crear incertidumbre y falta de credibilidad al sistema de justicia laboral en nuestra sociedad, y a pesar de la existencia y vigencia de la normativa de carácter constitucional y laboral, dichos órganos no resuelven homogéneamente, y por lo tanto se tiende a violar derechos tutelares de los trabajadores.

Es evidente que en la misma se utilizó de forma correcta los métodos y técnicas de investigación, utilizándose los siguientes métodos: el inductivo, para interrelacionar hechos particulares para revisar conclusiones generales, el deductivo, para llegar a la apreciación del problema así mismo esto trajo como consecuencia un razonamiento lógico, justo y razonado de los factores que intervienen al momento de dictarse dicha sentencia en materia laboral.

En cuanto a la redacción del presente trabajo considero que la misma se apegó a las normas de la Real Academia de la Lengua Española. Así mismo considero que el tema es de suma importancia por los cuestionamientos y las conclusiones que se plantean, puesto que evidencia una clara diversidad de criterios, que se ven claramente reflejados en los anexos correspondientes del presente trabajo de investigación que ponen en riesgo las garantías mínimas de los trabajadores, y violan evidentemente los principios tutelares de legalidad e igualdad.

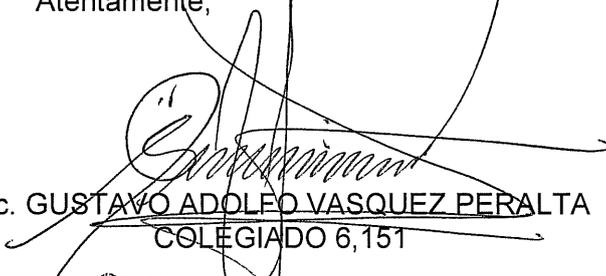


La bibliografía consultada y las leyes comentadas son correctas: soy del criterio que la investigación realizada llena los requisitos solicitados para las futuras generaciones que deseen consultar el tema elaborado y para ser sometido al examen público de tesis.

Por los motivos anteriormente expuestos, le informo que el trabajo de tesis cumple con los requisitos reglamentarios correspondientes y en consecuencia OPINO que el mismo debe ser APROBADO, para los efectos subsiguientes.

Sin otro particular me suscribo de usted con mis más altas muestras de consideración y respeto.

Atentamente,


Lic. GUSTAVO ADOLFO VASQUEZ PERALTA
COLEGIADO 6,151

Lic. Gustavo Adolfo Vásquez Peralta
ABOGADO NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

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



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veinticinco de marzo del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante GUISELA MAIDYARY QUIROA GÓMEZ, Titulado LA MOTIVACIÓN DE LA SENTENCIA EN MATERIA LABORAL EN CASOS CONCRETOS SIMILARES. 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.

effh

[Firma manuscrita]



[Firma manuscrita]



3002



DEDICATORIA

- A DIOS: Agradecerle como creador de mi vida y guía de mis pasos hasta el día de hoy.
- A MIS PADRES: Lic. Manuel Francisco Quiroa Solórzano y Mary de Quiroa, por su esfuerzo, sacrificio y abnegación.
- A MI ESPOSO: Lic. Rigoberto Can Si, que en paz descansa; a quien debo la paciencia y perseverancia.
- A MIS HIJAS: Valery y Nataly, que son el motivo de mi esfuerzo; quienes me impulsan a seguir adelante.
- A MIS HERMANOS: Velveth, Miriam, Manuel y Silvana, por su incondicional apoyo e inagotable cariño.
- A MI SOBRINO: Miguelito, a quien quiero mucho.
- A MIS CUÑADOS: Por su apoyo incondicional.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



CAPÍTULO I

	Pág.
1. Derecho del trabajo	1
1.1. El derecho de trabajo	2
1.2. Denominaciones del derecho del trabajo	2
1.3. Elementos fundamentales del derecho del trabajo	3
1.4. Características del derecho del trabajo	3
1.5. Objeto del derecho del trabajo	4
1.6. El trabajo como hecho social	5
1.7. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo	5
1.8. Autonomía del derecho del trabajo	5
1.9. Fuentes del derecho laboral	6
1.10. Ramas del derecho laboral	8
1.11. Organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador	9
1.12. Relaciones del derecho del trabajo con otras disciplinas	9
1.13. Evolución histórica del trabajo	10
1.14. Roma clásica	12
1.15. Edad media	13
1.16. Edad moderna	15
1.17. Período de industrialización y capitalismo, leyes destinadas a la protección de la mujer y el menor	16
1.18. Ley de pobres	17

1.19. Ley aplicable a las industrias algodoneras, ley de Prusia de 1839 y ley de Francia de 1861	19
1.20. El derecho del trabajo en América	19
1.21. Internacionalización del derecho del trabajo	20
1.22. Principios constitucionales que rigen al derecho laboral	21
1.23. Principios procesales del derecho laboral	25
Argumento del cierre del capítulo	28

CAPÍTULO II

2. Interpretación de la norma jurídica en materia laboral.	29
2.1. Reglas de interpretación de las normas laborales	30
2.2. La interpretación subjetiva	30
2.3. La interpretación objetiva	35
2.4. La naturaleza de la interpretación	37
2.5. La aplicación del derecho y la interpretación	39
2.6. Las doctrinas de la interpretación	42
2.7. La Teoría de la exégesis	42
2.8. Teoría dogmática	45
2.9. Teoría de la evolución histórica.	46
2.10. Teoría de la libre investigación científica.	47
2.11. Teoría del derecho libre.	48
2.12. Teoría pura del derecho	50



Pág.

2.13. Teoría ecológica	52
2.14. La interpretación constitucional	53
2.15. Métodos de interpretación de las normas laborales	53

CAPÍTULO III

3. Principios de interpretación dentro de la normativa guatemalteca	65
3.1. La aplicación de las normas laborales en caso de duda o cuando existe laguna de ley	67
3.2. Los criterios de aplicación específicos del derecho del trabajo	68
3.3. El principio de norma más favorable.	69
3.4. El principio de condición más beneficiosa o condición “ad personam”.	71
3.5. El principio de irrenunciabilidad de derechos	72
3.6. La norma laboral y el principio de jerarquía normativa	73

CAPÍTULO IV

4. Dificultades que se presentan por la aplicación de criterios personales en la interpretación de las normas en materia laboral al momento de emitir sentencias	77
4.1. Qué es la impunidad laboral	83
CONCLUSIONES	85
RECOMENDACIONES	87



	Pág.
ANEXOS	89
ANEXO A.	90
ANEXO B	92
ANEXO C	94
ANEXO D	98
BIBLIOGRAFÍA	101



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es motivado por la evidente necesidad de una verdadera justicia laboral, en la cual reine el principio de igualdad y legalidad en los procesos laborales, ya que en la actualidad, existen factores políticos, económicos y sociales que se ven reflejados dentro de las resoluciones dictadas por los operadores de justicia, olvidando que los empleados y funcionarios públicos están al servicio del Estado y no de partido político alguno y sujetos a la Constitución de la República de Guatemala y a las leyes.

Esto se ha hecho evidente porque en la emisión de sentencias en los juzgados laborales, y ante casos análogos y muchas veces idénticos, se dan sentencias con diferentes puntos de vista, que solo contribuyen a crear incertidumbre y falta de credibilidad al sistema de justicia laboral, y a pesar de la existencia y vigencia de la normativa de carácter constitucional y laboral, sobre las reglas técnicas para darle el correcto significado a las normas jurídicas, dichos órganos encargados de la aplicación de justicia, no resuelven homogéneamente. Y por lo tanto, no se da la certeza jurídica, tan anhelada.

Este trabajo tiene como objetivos primordiales: Establecer, de una manera clara, los inconvenientes y problemas que se presentan al aplicar criterios personales, en la emisión de sentencias en materia laboral, así como impulsar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuanto a la tutelaridad de las leyes laborales.

La hipótesis planteada para la elaboración de esta tesis encaminada a sostener que la aplicación de criterios personales en la interpretación de normas jurídicas, causa deterioro del sistema normativo en cuanto que las leyes pierden sus características fundamentales; entre otras, la de ser de aplicación general y no ajustadas a intereses particulares.



Esta tesis está contenida en cuatro capítulos, los cuales detallo a continuación. El primero trata todo lo relacionado al derecho de trabajo, definición, sus características, evolución y principios que rigen esta rama del derecho; en el segundo abarca lo relativo a la interpretación de la norma jurídica y las diferentes formas que presenta la doctrina y la ley para interpretar las normas, así como las teorías que se deberían de utilizar para la interpretación de las mismas; el tercero se refiere a principios de interpretación dentro de la normativa guatemalteca y las diversas maneras en que el juzgador puede interpretar las normas, para que sus resoluciones sean apegadas a ley; el último capítulo está conformado por el trabajo de campo, el cual se llevó a cabo con el propósito de conocer los conocimientos que las personas partes de un conflicto laboral poseen respecto a las técnicas de interpretación de las normas laborales, así como la presentación de gráficas que muestran el resultado del trabajo de campo.

Para la realización de este análisis se emplearon, entre otros, el método inductivo para interrelacionar hechos particulares para realizar conclusiones generales; el deductivo ya que al llegar a conclusiones generales se apreciaron hechos que surgieron en la investigación, por lo se obtuvo necesariamente conclusiones particulares, las que son consecuencia de la deducción; el método dialéctico llevó a realizar un razonamiento lógico, justo y razonado para interrelacionar y concatenar los diversos hechos investigados y así poder llegar a las conclusiones de la investigación.

De lo anterior se concluye que el trabajo realizado muestra la manera de cómo influye en la emisión de sentencias, la aplicación de criterios personales por parte de los jueces del ramo laboral, y da las bases para comprender, analizar y estudiar esos diferentes criterios que se manejan en la interpretación y aplicación de las normas laborales.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Etimológicamente la palabra *trabajo* proviene del latín *trabis*, que significa traba, dificultad; este concepto, nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el sostenimiento de su familia y el suyo propio; el derecho laboral es también, considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la subsistencia humana. Este hecho social, crea la necesidad de su regulación y es por ello que surge dentro del derecho en general, que no es más que el conjunto de disposiciones de orden público que establecen las relaciones jurídicas derivadas del trabajo y que por gozan de un sistema homogéneo; dividido en una parte administrativa y judicial propia, lo que lo hacen ser autónomo, pero relacionándose íntimamente otras ramas.

Es decir, que éste tiene un período de evolución histórico se que desarrolla desde la época antigua, pasando por la edad media, y moderna, hasta la presente época. En América, haciendo una comparación sobre el tema con respecto a las antiguas potencias europeas, se observa y determina un mayor progreso de los cuerpos normativos laborales.



1.1. El derecho de trabajo

Existen varios conceptos para definir el concepto aludido, pero considera que el siguiente es el más completo, puesto que doctrinariamente se adhieren e incluyen todos los principios y garantías mínimas laborales.

Al respecto, según Antonio Baylos, al abordar el tema sostiene: “Es el conjunto de preceptos de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena, con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”¹.

Es decir, que el derecho laboral es identificado como un conjunto de principios y normas jurídicas que regulan la relación entre patrono y trabajador, con ocasión del trabajo estableciendo las instituciones necesarias para su mejor desarrollo ya sea en forma individual o colectiva.

1.2. Denominaciones del derecho del trabajo

Éste ha sido denominado de muchas maneras, entre las que se destacan las siguientes: derecho social, el cual ha sido empleado con mucha frecuencia; no obstante muchos utilizan dicha expresión, como sinónimo de derecho laboral; también, se efectúa para hacer referencia a una tercera rama de este ordenamiento;

¹ Baylos Cruz, Antonio. **Introducción al derecho procesal laboral**. Pág. 32.



además, de la tradicional división entre el de índole público y privado, o para identificar una corriente jurídica. Adicionalmente, ha sido catalogado como derecho obrero, industrial, nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

1.3. Elementos Fundamentales del Derecho del Trabajo

Este derecho, ostenta caracteres distintivos importantes que conforman el ordenamiento jurídico en esta materia; pues, tiene normas adjetivas y sustantivas; es obligatorio el cumplimiento de dichas normas, ya que son impuestas por el Estado; además, regula las relaciones entre la mano de obra y el capital; también, establece las actividades que deben desempeñarse entre patrono y trabajador.

1.4. Características del derecho del trabajo

Éstas son en sí como las virtudes del derecho laboral, ya que lo diferencian plenamente de otras disciplinas jurídicas, puesto que por sus elementos de derecho eminentemente a todas luces de carácter social, y por consiguiente es determinado en:

- a. Es autónomo: Porque a pesar de que forma parte del derecho positivo, tiene sus propias normas; es decir, que es independiente.
- b. Es dinámico: Puesto que regula las relaciones jurídicas establecidas en lo laboral, entre los dos polos de la sociedad capitalista.



- c. Es de gran fuerza expansiva: Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.
- d. Es imperativo: Como normas del derecho público es imperativo y; por lo tanto no puede renunciarse ni rebajarse por convenios particulares.
- e. Es concreto y actual: Si bien es cierto que en la ley del trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de géneros, los regímenes especiales del trabajo, como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, a domicilio, rurales y deportistas.

Es evidente que al individualizar cada una de las características, se puede establecer que esta rama fue concebida no solo con la convicción de mejorar las relaciones laborales, sino que también como un parámetro para evitar los abusos hacia el trabajador.

1.5. Objeto del derecho del trabajo

Éste, consiste en regular los deberes, obligaciones y derechos tanto de los obreros como de los patronos; así también, está destinado a normar todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos individuales, sindicatos y huelgas, entre otros aspectos; Así como, los conflictos de la relación jurídico-laboral; es decir, que el mismo es considerado como un hecho social, puesto que implica una serie de condiciones de esta índole en cada actividad.



1.6. El trabajo como hecho social

La legislación guatemalteca, representa un conjunto de normas positivas establecidas por el Estado guatemalteco, con el fin de establecer las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo indica la materia, las personas que intervienen, el espacio y el tiempo en que se realizan las mismas; de manera que, no se limitan al campo de aplicación del derecho del trabajo.

1.7. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Sobre este tema, entre los tratadistas se discute sobre la implicación de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, pues si es de orden público o privado. Algunos opinan, que para determinar ello, hay que analizar la relación jurídica existente.

Otros en contraposición, se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación si estos son de carácter privado, la relación corresponde y viceversa. De ello se podría concluir que éste ostenta un origen híbrido por las razones otorgadas anteriormente, ya que está integrado por disposiciones de ambos sectores, derecho público y derecho privado.

1.8. Autonomía del derecho del trabajo

Dicha prerrogativa, se fundamenta en que éste es un sistema homogéneo de reglas orientadas por un propósito, puesto que tutelar de las relaciones del trabajo es por



cuenta y bajo dependencia ajena; toda vez, que se refiere a que él tiene sus propias leyes sustantivas, porque tiene reglamentación especial para la materia.

Así también por sus fuentes y métodos de interpretación propia; ello en virtud que dentro de la legislación, se encuentra que la Constitución Política de la República de Guatemala, es la que establece que los derechos de los trabajadores podrán ser aumentados aun cuando éstos estén contenidos en normas de menor jerarquía.

Además, dicha consideración se sustenta en que por los órganos especiales encargados de su aplicación, tanto en lo administrativo como en lo judicial, ya que dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco contamos con órganos de jurisdicción especialistas en materia laboral; así como, un programa de asistencia al empleado que le permita acudir ante los tribunales para reclamar sus derechos.

1.9. Fuentes del derecho laboral

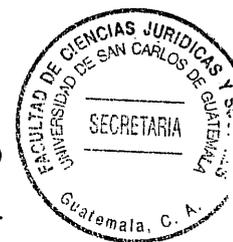
Se establece a continuación las fuentes, indicando antes que fuente es el origen de algo, en este caso específico de donde surge el tema que nos ocupa esta disertación.

- a. La jurisprudencia: Es, en todo caso, fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en la forma lógica imperativos de la conducta que bien pueden ser formas obligatorias de comportamiento o de imposición de sanciones, como consecuencia del actuar indebido. Ésta,



también puede ser vinculante, puesto que se preceptua lo que en ella adquiere fuerza de ley.

- b. La costumbre: Es la repetición constante y reiterada de un comportamiento, con la convicción de responder a una necesidad jurídica.
- c. La doctrina: Es el estudio de uno o varios juristas sobre determinado tema, cuyas teorías prerrogativas constituyen fundamento. No es considerado vinculante, debido a que se basa en reflexiones que tienen una sustentación la misma es considerada subjetiva.
- d. La legislación: La cual está contenida en las leyes, como el Código de Trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes especiales y reglamentos.
- e. Convención colectiva: Ésta es fuente original del derecho del trabajo, debido a que se hacen propuestas para mejorar las condiciones de trabajo, misma que posteriormente con él tiempo se vuelven ley entre las partes.
- f. Laudo arbitral: Son las decisiones tomadas por los árbitros nombrados en un proceso de arbitraje y sus decisiones tienen el mismo peso o valor que el de una sentencia.



- g. Contrato de trabajo: Establecido como ley entre las partes, ya sea individual o colectivo, celebrado entre trabajadores y patrono, con el objeto de normar dicha relación.

1.10. Ramas del derecho laboral

Instituciones que hacen posible el buen desarrollo de ésta disciplina al establecer la relación del patrono y trabajador, así como regulan lo relacionado a los conflictos laborales y su posible solución; en lo procesal establece normas para poder llevar a cabo un proceso laboral.

- a. Laboral individual: Regula la relación entre un patrono y un trabajador o un patrono y varios trabajadores.
- b. Laboral colectivo: Una vez presentado el pliego conflictivo hay fuero sindical. regula las relaciones entre un patrono y un grupo organizado de trabajadores, (comité ad hoc).
- c. Laboral procesal: Ventila todo lo contencioso laboral a través de los tribunales laborales.

Es evidente a todas luces que estas ramas son indispensables en la vida del derecho laboral, y contribuyen con el específicamente.



1.11. Organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador

Estos son los específicamente encargados a efecto de que se cumpla lo establecido entre las partes llámese patrono-trabajador, así como de hacer la inspección correspondiente en los lugares de trabajo y verificar el cumplimiento los convenios laborales.

Organismos administrativos y judiciales: El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es el ente administrativo encargado de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral.

Como órgano ejecutor en esa materia, le compete principalmente desarrollar las actividades de inspección, conciliación fomento en las relaciones obreros-patronales, arbitraje y sancionamiento de infracciones. Asimismo, como instrumento de renovación social, propone el mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo, en general.

Asimismo los tratados a nivel internacional repercuten en nuestra legislación, siempre y cuando han sido previamente aceptados y ratificados por el Congreso de la República de Guatemala.

1.12. Relaciones del derecho del trabajo con otras disciplinas

La legislación laboral vigente se relaciona con otros métodos, puesto que esa forma toma las influencias de cada uno para poder ser de aplicación amplia.



- a. Con el derecho civil: El Código Civil sigue el sistema del principio de la autonomía de la voluntad, por el cual el juez deberá indagar e interpretar la voluntad de las partes.
- b. Con el derecho constitucional: Que ha sido influido por el derecho del trabajo hasta el punto de provocar reformas en la Constitución de las Naciones.
- c. Con el derecho penal: Que por establecer tipos especiales de normas para las infracciones relativas al trabajo.
- d. Con el derecho administrativo: El derecho del trabajo ha creado un esquema burocrático especial, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y sus dependencias.
- e. Con el derecho procesal: Amplió su radio con la especialidad del procedimiento laboral mediante la ley de tribunales, el derecho procesal le sirve de fuente supletoria.

1.13. Evolución histórica del trabajo

El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero este existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis de las obligaciones laborales pero como castigo, no era una norma jurídica, por el contrario era una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios.



Por esta razón, eso hizo que naciera esta rama del derecho como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no precedía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción y el excedente, para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades. No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros las interpretamos de determinadas formas, como ejemplo el Código Hammurabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara, sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja, para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica que un recuento formal debe empezar de la Roma antigua o Roma Clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener en Roma.



1.14. Roma clásica

Se consideraba que el trabajo no era para las personas, sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana la primera era la calidad de ciudadano romano; y la segunda la de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavitud en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor; si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo, la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para éste y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el derecho del trabajo en el sentido técnico de la expresión, y por la tanto no era regulado, no había derecho del trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el derecho civil, pero no las demás ramas del derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma, era la agricultura, pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos, por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo, además, ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad, sólo se les reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor Ad-Litem, con una carta Ad honorem y lógicamente la expresión honorario.



1.15. Edad media

Efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano, con la invasión de los monjes católicos romanos, grupo poderoso y conservador de la época, quienes escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante y peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral del trabajo, llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses “El ocio es el enemigo del alma” concepto muy importante, pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante “Todos debemos trabajar en la medida de nuestras posibilidades”.

El fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

1. El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal).
2. El poder de la Iglesia Católica.



También existían personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder, porque eran definitivamente los que trabajaban; estos eran sectores minoritarios que debían crear organismos de defensa contra el poder omnipotente de los Señores Feudales y de la Iglesia, así surgen las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral, lo que hace que los señores feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica, pero no escrita eran las siguientes:

- a) Maestro.
- b) Oficiales y ayudantes. (asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban).

Por tanto, el maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad, pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba, pero había concepción del jefe y subordinado tal como lo conocemos hoy.

Al final de la edad media hubo un cambio en la concepción económica del hombre, puesto que se dejó de pensar que el poder económico se demostraba con el atesoramiento de tierra; y derivado de ello, surge en Europa una concepción liberal, en donde la expansión del poder se daba cuando se detentan bienes inmuebles, muebles y piedras preciosas, ya que ello era lo más sencillo de acceder. Esto



produjo como consecuencia, una clase consumista en el mundo. En virtud de lo expuesto, es que estima que en la actualidad, hay una existente necesidad de producir más de un mismo bien, ya que no es rentable desarrollarse artesanalmente; y a consecuencia de esto, emerge el acontecimiento socioeconómico llamado revolución industrial.

1.16. Edad moderna

El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente, para ser transportados a Europa, lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; con ello entonces surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones).

De dicha transformación, provino del hecho que los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que se reconoce a los aprendices como trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo, por el precio del mercado y entre importe de éste aparece el salario; durante este periodo surge también la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para producir.



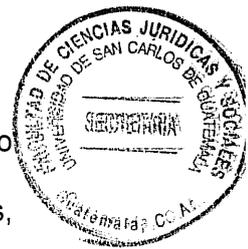
Así en Francia en 1791 se da la llamada *Le Chatelier* que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse, ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

En la edad contemporánea, se inicia con la revolución francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias más importantes es la concepción política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, éstas existían de acuerdo al liberalismo, dando como origen otras concepciones como es la comunista; los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen, sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la iglesia católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del Derecho del Trabajo como programa autónomo y principios propios, habían nacido normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho, por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva, que es lo que hoy conocemos como el derecho del trabajo.

1.17. Período de industrialización y capitalismo, leyes destinadas a la protección de la mujer y el menor

En América, el amparo de la mujer y el menor se concreta también en las leyes dictadas por casi todos los países del continente, durante las primeras décadas del presente siglo, pudiendo citar a modo de ejemplo la ley argentina del 14 de octubre de 1907, la ley chilena de contrato de trabajo del 8 de septiembre de 1924,



estableciendo como edad mínima 14 años; Colombia, Guatemala, Perú y México regulan las jornadas del menor en un período nunca mayor de las seis horas, interrumpidas por un descanso de duración variable. La prohibición de trabajo nocturno para los menores de 18 años, en Brasil (Código de Menores del 27-2-1914) o en Guatemala, cuya Ley de trabajo prohíbe el trabajo de los menores en ocupaciones nocturnas insalubres o peligrosas, son ejemplos de la preocupación del legislador americano por defender la mano de obra infantil de las distintas naciones. De igual forma, podría decirse de la legislación protectora de la mujer, que se dicta ordinariamente en los países de América durante el primer cuarto del siglo pasado, la prohibición de despido de la mujer embarazada; los plazos de descanso previo y posteriores al alumbramiento, la prohibición de trabajos peligrosos, incómodos o insalubres para la madre o para la vida del feto; y, en fin, la restricción de trabajo nocturno para las mujeres es norma habitual de la legislación americana del período señalado.

1.18. Ley de pobres

Las leyes de pobres de Inglaterra, derivan de las normas y prácticas con las que desde la primera mitad del siglo XVI se había intentado suprimir el vagabundeo. El sistema de caridad institucionalizada, que surge en esos momentos, proporciona ayudas a los pobres, pero les prohíbe mendigar fuera de sus parroquias de origen: los mendigos quedaban confinados dentro de áreas específicas y el salirse de las mismas estaba fuertemente penalizado. Todas estas normas fueron recopiladas en el reinado de Isabel I y dieron origen a la primera ley oficial de pobres conocida como Ley de Isabel, del año 1601. Esta ley, estableció los principios de un sistema



nacional de ayuda legal y obligatoria a los pobres y constituyó la base de lo que más tarde se conocería como antigua ley de pobres.

El sistema de ayuda legal a los pobres, que se instituyó en ese momento, se caracterizaba por los siguientes elementos:

- a. La parroquia era la unidad básica de aplicación;
- b. Las ayudas se financiaban fundamentalmente a través de impuestos sobre las propiedades locales;
- c. La gestión corría a cargo de funcionarios nombrados por los jueces locales; y
- d. Las ayudas variaban dependiendo del tipo de pobre: limosnas y asilos para los pobres incapacitados (ancianos y enfermos), aprendizaje de oficios para los niños, trabajo para los pobres capacitados, y castigo o prisión para los que podían y no querían trabajar.

Las sucesivas leyes de pobres que se fueron promulgando a partir de la Ley de Isabel I, se complementaron con las llamadas leyes de asentamiento. Estas leyes impedían que un recién llegado a una parroquia, pudiera establecerse irregularmente en ella, y se convirtiera en una carga económica adicional para los habitantes de la misma.



En relación al tema, aunque el principio del asentamiento no era nuevo, fue la ley de asentamiento de 1662 la que estableció una definición precisa y uniforme de asentamiento. Las disposiciones sobre el asentamiento fueron a menudo ignoradas, eludidas y modificadas por leyes posteriores, pero los requisitos para el asentamiento y las restricciones a la movilidad de los pobres, continuaron existiendo y se convirtieron en una característica esencial de la antigua ley de pobres.

1.19. Ley aplicable a las industrias algodoneras, ley de Prusia de 1839 y ley de Francia de 1861

En 1796 fue aprobado el 22 de junio, la primera ley destinada a resguardar el patrimonio humano de los nocivos efectos de la revolución industrial, prescribía disposiciones sanitarias además, limitaba a 12 horas máximas la jornada diaria, incluyendo el tiempo de comida; hacía obligatoria la instrucción del menor y establecía un sistema de inspección periódica del trabajo; no obstante, esta ley ni siquiera fue aplicada. El primer ordenamiento de este tipo realmente efectivo, fue la llamada Ley de Fábricas de 1833. Por otro lado, Prusia en 1839, sanciona legalmente el amparo de la mano de obra infantil y femenina; y Francia asegura el 22 de febrero de 1851, el aprendizaje del menor en condiciones acordes con su edad y sus fuerzas.

1.20. El derecho del trabajo en América

Para el principio de los años 1900 la legislación americana adquiere mayor avance con respecto a la europea, en lo que se refiere al trabajo y a los empleados. Las



leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época. Puede decirse, que la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa, cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares. Citándose en tal sentido: Bolivia, que por ley del 21/11/1924 reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; Brasil y Chile (leyes del 24/12/1925 y 17/10/1925, respectivamente). Los Códigos de Trabajo de algunos Estados de México (Chihuahua, Puebla, Michoacán, Veracruz). Panamá, con su ley de 1914, y Perú, con la ley del 7/2/1924, también reglamentan el Contrato de Trabajo de los empleados de Comercio.

1.21. Internacionalización del derecho del trabajo

Son las reglas adoptadas por países para regir de modo más uniforme, las relaciones jurídicas laborales de cada uno de ellos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), constituye parte esencial de la reglamentación internacional sobre el trabajo adoptada por la Naciones Unidas, El Consejo de Europa; La Comunidad Europea entre otros, ha sido el precursor de los mejores beneficios tanto para patronos como para trabajadores, el establecimiento de las mejores condiciones de trabajo, inspirados en los principios fundamentales del Derecho del Trabajo y gran consejero de los países en los conflictos laborales que se suceden en ellos, protector de los principios y convenios acordados por la gran mayoría de los países. Esta organización compilo el Código Internacional del Trabajo, el cual es una recopilación ordenada y sistemática de los Convenios y recomendaciones adoptadas



por la Conferencia Internacional del Trabajo. Su contenido es sobre: Condiciones de Trabajo, salario, reposos, higiene y seguridad, política y seguridad social.

Con esto busca asegurar un progreso de las legislaciones de los Estados miembros de la OIT, para que sometan los instrumentos a la autoridad a quien compete darle forma de ley, o que haga efectivas sus disposiciones el poder legislativo.

Por lo argumentado con antelación, se puede inferir que no es un código como tal, pues en consecuencia a ello también se estima que solo es de carácter programático puesto que no sólo obliga al Estado que lo ha ratificado, para desarrollar luego legislaciones de acuerdo a la regla internacional.

1.22. Principios constitucionales que rigen al derecho laboral

Uno de los interrogantes que surge con la extensión del concepto de la globalización, es el que se refiere a la vigencia de los principios constitucionales laborales en el derecho público.

En efecto, es importante determinar si una vez promulgada la Constitución Política de 1985, los preceptos que éste estatuto introdujo en materia laboral, tienen aplicación y son los instrumentos para ello.

Por otro lado, es incuestionable que ésta Constitución modificó sustancialmente nuestro panorama constitucional, en la medida que introdujo normas de aplicación



directa e inmediata, algo insólito o por lo menos poco frecuente en las constituciones que la antecedieron.

Por otro lado es elemental decir que la constitución es obligatoria para toda la comunidad y aunque suene a verdad de tan sabido y conocido, que resulta tonto decirlo, para los jueces, resulta común, el destacar que la Constitución Política de la República de Guatemala es de carácter pluralista en lo filosófico y político. Sin duda, es el catálogo de enumeración y protección de los derechos de las personas más amplio y completo que hayamos tenido en nuestra República. En relación a este tema, se puede agregar que en ella una de los elementos más positivos es que se le dio rango constitucional a todas las disposiciones relacionadas con el trabajo humano.

Las normas anteriores expuestas, eran especialmente de estirpe legal. Por tanto, ello significa que uno de los impactos más notorios que tuvo la misma en la esfera de este ordenamiento fue la de constitucionalizar las instituciones e instrumentos de carácter laboral.

En virtud de lo anteriormente argumentado, es que se estima que la Constitución Política de la República de Guatemala, reivindica los derechos individuales y asienta firmemente los de carácter colectivo en lo laboral. Además es oportuno hacer notar que fue durante el siglo XX cuando estuvieron condicionadas en buena parte por las tesis que planteaban una separación tajante y casi absoluta del derecho administrativo y el Derecho Laboral, de manera que a los asuntos en esta materia



aplicables de los funcionarios se les daba una connotación bien diferente de la de los trabajadores particulares y aún de la de los que laboraban como oficiales.

Sin embargo, a partir de la década de los ochenta las cosas comenzaron a cambiar, esto paralelamente con los fenómenos que desataron las crisis económicas de la década anterior y la aparición del concepto de la globalización o mundialización de la economía.

Derivado de esto, se estatuye que ciertamente, las crisis que golpearon a las empresas privadas –de manera especial las denominadas multinacionales-, y también a los estados, volcaron sobre todo el mundo la noción de que había que encontrar y aplicar fórmulas universales para esos fenómenos. Por ello, conceptos como el de la reestructuración económica, o reconversión industrial o flexibilización laboral, comenzaron a tomar patente de ciudadanía en todo el mundo occidental, e introdujeron nociones que afectaron profundamente la normatividad laboral, como las que era menester disminuir la protección laboral de los trabajadores, la rigidez de sus contratos, la fortaleza de su estabilidad, sus prestaciones sociales y por ende, acercar esos instrumentos a los propios del derecho civil y del derecho comercial, en los que campeaba la noción de la plena autonomía de la voluntad de las partes.

De alguna manera, se puso sobre el tapete el argumento de que los trabajadores ya habían llegado a un cierto grado de madurez sobre sus derechos, que ameritaba una disminución de la protección legal de que habían venido disfrutando hasta entonces, por lo menos desde un punto de vista teórico.



No obstante a lo anterior, es importante destacar que si bien este esquema podía ser aproximadamente real y verídico, en lo concerniente a los trabajadores particulares, y en gracia de discusión, con los trabajadores oficiales, la situación para los empleados públicos era bien distinta.

Por tanto, las distintas clasificaciones que hablaban de los servidores públicos o empleados públicos o funcionarios, habían surgido sobre la concepción de que en sus relaciones laborales con ellos, el Estado era absolutamente soberano y por consiguiente, que su situación laboral era algo así como una dádiva generosa y a veces contemplativa de los gobernantes de turno.

Esto favoreció en buen grado, la confusión que imperó durante mucho tiempo en éste campo, no pocas veces deliberada, respecto de la naturaleza de los servidores del Estado, de manera que pese a existir una relación legal y reglamentaria, se le dio a los empleados de varios organismos oficiales, un status semejante al de los trabajadores civiles y se les permitió celebrar convenios colectivos, y suscribir actas de acuerdo, de un lado; y del otro, se toleró y aún se patrocinó, que los entes territoriales y algunas entidades nacionales, expidieran actos administrativos tendientes a reconocerles prebendas o beneficios de carácter laboral.

En esa dirección se determina, que los funcionarios tienen derecho a la estabilidad en sus empleos, a desempeñarlos en condiciones dignas y justas; a reclamar sus derechos en este campo, a crear sindicatos y disfrutar del fuero sindical y las demás garantías propias de los directivos de estas entidades gremiales, a negociar colectivamente con el Estado, a que se le reconozcan otros derechos como el de



una remuneración mínima vital y móvil, a conservar sus empleos, a que las normas se interpreten en el sentido que resulte más favorable a sus intereses, a que se les aplique la condición más beneficiosa, a que se les apliquen las disposiciones de los convenios internacionales ratificados, a que la regla general sea la de que los cargos oficiales son de carrera; a que sus relaciones con el Estado se muevan dentro de los principios de la buena fe y la confianza legítima; y por último, a que la verdad real impere sobre la formal, a la prevalencia del derecho sustancial. Es oportuno recordar también, los que tienen implicancia con la trabajadora en estado de embarazo o lactancia, o con la mujer cabeza de familia.

1.23. Principios procesales del derecho laboral

- a. Principio dispositivo. Tiene iniciativa de parte, determinación de las pretensiones, el material probatorio es aportado por las partes.
- b. Principio de oralidad. La palabra en primer caso y la letra en segundo medio de comunicación, su valor permite contacto con las partes, con procesos más rápidos, concentrados y eficientes.
- c. Principio de inmediación. Es una forma de exteriorizar actuaciones, cuando el órgano que va a decidir toma contacto directo y personal con el material de la causa.
- d. Principio de concentración. Es una reunión de diversos actos procesales, reúne la mayor cantidad de material que aportan las partes.



- e. Principio de celeridad. La celeridad es el resultado de un proceso oral, donde el juez esta en contacto con las partes, las pruebas y la causa.
- f. Principio de elasticidad. Permite adecuar formas procesales, aquí el juez recorta y hasta suprime los momentos procesales.
- g. Principio de preclusión. Indica el momento preciso para realizar los actos procesales.
- h. Principio de eventualidad. Protege a las partes ante situaciones inesperadas y evita nulidades insalvables.
- i. Principio de adquisición procesal. Todos los materiales y pruebas que se ha traído e incorporado al proceso, son utilizadas por el juez, sin importar quien las propuso.
- j. Principio de publicidad. Cualquiera puede asistir tenga o no interés en el proceso y presencie el juicio oral.
- k. Principio de sana crítica. Es la búsqueda de la verdad material, lo cual se logra con un proceso oral, intermediación del juez, partes y medios de prueba.



- i. Principio de socialización. Solo mejorando la posición del trabajador, será posible la igualdad real entre las partes, dada la dispareja situación económica social o cultural. Dándole la razón a quien la tiene.

- m. Principio de moralidad. Cuando las partes actúan de buena fe, con lealtad y diciendo la verdad.

- n. Principio del favor *processum*. Ante supuestos de nulidad salvable, se opta la continuidad del proceso y se logra la finalidad a la que estaba destinado.

- o. Principio de veracidad. Es la necesidad que en el proceso laboral exista la verdad, puesto que la justicia solo será efectiva cuando en el proceso coincida con la verdad real. Limitaciones de formalismo, ampliación de facultades al juez, facultad de fallo ultra y extrapetita (ultrapetita, es cuando hay exceso cuantitativo en la sentencia-montos mayores; extrapetita, cuando el exceso en la sentencia es cualitativo-pretensiones);

- p. Principio protector. Responde al propósito de nivelar la desigualdad con reglas pro-operario, iniciación de oficio del proceso, pre distribución de la carga de la prueba, otras normas de protección, ponderación ecuánime del principio protector.

- q. Principio de criterio de conciencia y equidad. Es la actitud de los jueces de apreciar el contenido de las pruebas y la equidad, inclina al hombre a no extremar justicia sino a una igualdad de justicia.



- r. Intervinculación de los principios, los principios no se presentan aislados, la verdad real e igualdad son criterios fundamentales, el socialismo no debe destruir el personalismo de derecho y asegura la justicia sin destruir la libertad.

Argumento de cierre del capítulo

De lo abordado en el presente capítulo, se pudo establecer que el derecho del trabajo desde sus inicios hasta la actualidad, ha tenido gran relevancia para el sector tanto patronal como laboral, ya que lo que se ha tratado siempre es establecer, las mejores condiciones para ambas partes, y esto es de suma importancia para la sociedad, puesto que evita confortamientos futuros al sentir algunos de los dos sectores que hay violación de derechos; por ello, también estima que a través de la historia ha habido sucesos que dañaron la relación empleador laboralista, pero esta ha sido el motivo para su estudio más a fondo por las distintas culturas; así como, de esa cuenta se establecen convenios internacionales, y principios que tienen carácter de inviolables. Es por ello que el presente trabajo trata de hacer una reflexión en cuanto a estos temas se refiere.



CAPÍTULO II

2. Interpretación de la norma jurídica en materia laboral

Interpretación es la acción de interpretar. Etimológicamente hablando, el verbo "Interpretar" proviene de la voz latina *interpretare* o *interpretari*.

El Diccionario de la Lengua española, en el sentido que nos interesa recalcar, define la voz "interpretar" como: explicar o declarar el sentido de algo, y principalmente el de textos poco claros. Explicar, acertadamente o no, acciones, palabras o sucesos que pueden ser entendidos de varias formas.

Por su parte, explica el maestro español Montoya Melgar que la locución latina "inter-pres" procede del griego: *meta fraxtes*; "Que indica al que se coloca entre dos, para hacer conocer a cada uno, lo que el otro dice".²

En este amplio y primigenio sentido, la palabra se utiliza aun hoy para designar al traductor que permite la comunicación entre dos personas que hablan, lenguajes o idiomas diferentes.

Desde el punto de vista jurídico, entre los autores encontramos diversas definiciones acerca de lo que es la Interpretación.

² Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Pág.12.



Así, Guillermo Cabanellas de Torres afirma que: "La Interpretación jurídica por excelencia, es la que pretende descubrir para si mismo (comprender), o para los demás (revelar), el verdadero pensamiento del legislador o explicar el sentido de una disposición." ³

En tanto, el ya clásico tratadista mexicano De la Cueva, define la Interpretación de la norma jurídica escribiendo lo siguiente: "Interpretar una norma jurídica es esclarecer su sentido y precisamente aquel sentido que es decisivo para la vida jurídica y, por tanto, también para la resolución judicial. Semejante esclarecimiento es también concebible respecto al derecho consuetudinario, deduciéndose su verdadero sentido de los actos de uso, de los testimonios y del ususfori reconocido y continuo. Así, el objeto principal de la Interpretación lo constituyen las leyes"⁴.

2.1. Reglas de interpretación de las normas laborales

Existen en la Doctrina dos clases de interpretación generalmente aceptadas: la subjetiva y la objetiva.

2.2. La interpretación subjetiva

Está determinada por el sujeto que la realiza. Según este criterio, la interpretación puede ser: doctrinaria, judicial, auténtica y común.

³ Cabanellas, Guillermo, **Derecho de los conflictos laborales**, Pág. 32

⁴ De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**, Pág. 64



Siendo la Interpretación una actividad humana, ésta proviene de la persona, el sujeto o autor que la realiza; es decir, el intérprete.

a) La Interpretación doctrinal

Es, como su nombre claramente lo indica, la interpretación practicada por los doctrinarios, por los teóricos, por los juristas o jurisconsultos, por los tratadistas, por los estudiosos del derecho, y en general por quienes se dedican a la ciencia del derecho; de ahí que también se le conozca a ésta Interpretación como “científica”.

La Interpretación doctrinal se caracteriza por no ser obligatoria, sin embargo, por su carácter científico y por la autoridad de quienes la practican, es la que termina siendo predilecta.

Ludwig Enneccerus, refiriéndose a la Interpretación doctrinal o científica, afirma que ésta con frecuencia se divide en gramatical y lógica, “según que derive sus argumentos en relación con otras leyes, del mayor valor de uno u otro resultado”⁵.

b) La interpretación judicial

Es la practicada por los jueces y tribunales para emitir sus decisiones (sentencias y demás resoluciones motivadas jurídicamente), en las cuales ésta interpretación queda plasmada. En la medida que provenga de instancias más elevadas, la

⁵ Enneccerus, Ludwig, **Op. Cit.**, Pág. 198.



interpretación judicial, sentada en los precedentes, tenderá a influenciar con mayor autoridad y frecuencia.

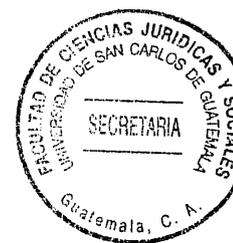
En los países en los que existe el Recurso de Casación, la interpretación judicial resulta obligatoria para los órganos jurisdiccionales de instancias inferiores, si se emite en los términos y condiciones legalmente exigidos.

Según la ley del organismo judicial en su artículo 10 establece "Interpretación de la ley. Las normas se interpretan conforme su texto según el sentido propio de sus palabras a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales.

El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes oscuros de la misma, se podrán aclarar, atendiendo el orden siguiente:

- a) A la finalidad y al espíritu de la misma;
- b) A la historia de su institución;
- c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas;
- d) Al modo que parezca mas conforme a la equidad y a los principios generales del derecho.⁶

⁶ Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la Republica de Guatemala



c) La interpretación auténtica

Es la realizada por el propio autor de la norma; se dice también que es la efectuada por el legislador o, mejor dicho, por el poder legislativo, en el entendimiento de que éste es el autor de la norma y de allí que a esta interpretación se le denomine también "interpretación legislativa". Pero lo importante, para saber que estamos ante una interpretación auténtica, es comprender que tal interpretación ha sido hecha por el propio autor de la norma, tanto así que incluso se ha denominado Interpretación auténtica a la interpretación realizada por el propio juez o tribunal con el propósito de dar luces sobre el significado verdadero de sus propias sentencias o resoluciones; igualmente se ha considerado interpretación auténtica a la que realizan las partes contratantes respecto del contrato que celebraron, la efectuada por el funcionario público respecto del acto administrativo o norma que emitió, etcétera.

Existe cierta divergencia en cuanto a entender, si la interpretación auténtica es la realizada estrictamente por la misma persona que elaboró la norma, o por el órgano que ésta representaba o en nombre del cual la dictó. Tradicionalmente la tendencia ha sido la de entender que habrá verdadera interpretación auténtica, sólo cuando ésta haya sido hecha por la misma persona que redactó la norma, y aun así, hoy se considera en estricto sentido, que sólo en este caso hay interpretación auténtica. Pese a ello, esta tendencia ha venido cambiando y actualmente también se tiende a considerar interpretación auténtica, a la realizada por aquella persona que, sin ser la que redactó la norma, la hace ocupando el mismo cargo de quien la elaboró.



Al respecto, Werner Goldschmidt, hijo del eminente procesalista James Goldschmidt, sostiene que: “El concepto tradicional de la interpretación auténtica,...., se desvió..., y no se considera intérprete auténtico, al mismo individuo que formuló la norma de cuya interpretación se trata, sino a aquellas personas capaces en su caso de sustituir la norma a interpretar....”⁷.

La interpretación auténtica, en relación al tiempo, puede ser: preventiva y a posteriori. La interpretación auténtica preventiva, viene ya incluida en el propio texto o cuerpo de normas del precepto a interpretar. La Interpretación auténtica a posteriori, se presenta luego de la entrada en vigencia de la norma y constituye una nueva norma, porque, como dice Guillermo Cabanellas de Torres, “... carece de valor la simple opinión o comentario, con publicidad periodística o de otra índole.”⁸. En similar sentido se pronuncia Ludwig Enneccerus al referirse a la interpretación (a posteriori), diciendo que: “... en rigor no se trata de interpretación, sino de una nueva ley o de un nuevo derecho consuetudinario, y en determinadas circunstancias, con la sola particularidad de haberse de aplicar, como si su contenido se hallare ya implícito en la ley interpretada.”⁹.

d) La interpretación común

Llamamos interpretación común (particular o privada), a la efectuada por el común de las gentes. Esta clase de interpretación se sustenta en el hecho que, siendo las normas legales de aplicación general, los particulares que no tienen la calidad de abogados, se ven en la necesidad de interpretarlas con la finalidad de poder

⁷ Enneccerus, Ludwig, **Op. Cit.**, Pág. 198.

⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo, **Op. Cit.**, Pág. 472.

⁹ Enneccerus, Ludwig, **Op. Cit.**, Pág. 198.



desarrollar actividades ordinarias; sin embargo, esta clase de interpretación por su carácter no profesional, está sujeta a corrección por los operadores del derecho.

2.3. La interpretación objetiva

La interpretación por su alcance o extensión, puede clasificarse como: Interpretación declarativa e interpretación modificativa. Esta última, a su vez, puede ser extensiva y restrictiva.

a) La Interpretación declarativa (o estricta)

Esta clase de interpretación es también conocida como Interpretación estricta, y se presenta cuando al interpretar, el operador jurídico; se ciñe a lo que dice la norma, limitándose a aplicarla a los supuestos estrictamente comprendidos en ella.

El mexicano José Luís Hernández Ramírez menciona que la Interpretación Declarativa, “se refería a los casos en que supuestamente se creía, que las palabras reproducían fielmente el pensamiento de la regla”¹⁰.

Como bien explica el maestro Mario Alzamora Valdez, “La interpretación declarativa es la de más corriente uso, y su objeto es el de explicar el texto de la ley. Continúa diciendo que éste procedimiento, se emplea cuando las palabras son imprecisas u oscuras y se busca desentrañar, a través de ellas, la mente de la ley y la del legislador”¹¹.

¹⁰ Hernández Ramírez, José Luís, **Análisis de la fórmula, interpretación jurídica** del párrafo cuarto del artículo 14 constitucional”.

¹¹ Alzamora Valdez, Mario, **Op. Cit.** Pág. 261.



b) La interpretación modificativa

Esta interpretación es la que orienta el alcance de la norma, cuando en relación a lo que pretendía el legislador, ésta ha sido expresada con excesiva estrechez, en cuyo caso deberá efectuarse una interpretación extensiva, y en oposición, cuando ha sido expresada con excesiva amplitud, deberá efectuarse una interpretación restrictiva.

c) La Interpretación extensiva

En esta clase de interpretación lo que hace el operador jurídico o intérprete es extender el alcance de la norma a supuestos no comprendidos expresamente en ella, por considerar que habría sido voluntad del legislador comprender en la norma a aplicar tales supuestos.

Sobre el particular, el tratadista Werner Goldschmidt dice: “Si resulta que la norma en su sentido lingüístico usual se queda a la zaga de la voluntad auténtica de su autor, hay que ensancharla para que llegue a alcanzar aquél”¹². La interpretación es extensiva, explica el Profesor Mario Alzamora, se da cuando los términos de la ley expresan menos de lo que el legislador quiso decir, y se trata de averiguar cuáles son los verdaderos alcances de su pensamiento; continúa diciendo que “Más que extensiva es esta interpretación integrativa puesto que su objeto es referir la norma, no a casos nuevos sino a aquellos que contiene virtualmente, porque si así no fuera, no sería interpretación sino creación”¹³.

Los procedimientos de interpretación extensiva son:

¹² Goldschmidt, Werner, **Op. Cit.** Page. 268.

¹³ Alzamora Valdez, Mario, **Op. Cit.** Pág. 261.

- a) El argumento a parí, que consiste en referir al caso no previsto, la misma consecuencia que al previsto por identidad de razón entre ambas hipótesis;
- b) El argumento a fortiori, se da cuando los hechos constitutivos de la hipótesis de una norma, son más claros y evidentes en situaciones no comprendidas expresamente por aquella (si la ley permite lo más, permite lo menos; si prohíbe lo más, prohíbe lo menos).

d) La interpretación restrictiva

Al contrario de lo que sucede en la interpretación extensiva, en la interpretación restrictiva se restringe el alcance de la norma, apartando de ella determinados supuestos que se encontrarían incluidos de acuerdo con la redacción de su texto, pero que se entiende que no fue voluntad del legislador comprenderlos dentro de éste.

Alberto Trabucchi lo explica del siguiente modo: “La interpretación restrictiva se dará cuando la interpretación lógica, restrinja el significado propio de la expresión usada por la ley;...”¹⁴.

2.4. La naturaleza de la interpretación

El objeto de una ciencia, materia o disciplina es aquello de lo que se ocupa o sobre lo que recae. Así; dado que la interpretación se ocupa o recae sobre el derecho,

¹⁴ Trabucchi, Alberto, **Instituciones de Derecho Civil**. Pág. 49.



resulta obvio que es el derecho, el objeto de la interpretación. El derecho que es objeto de la interpretación, a su vez, puede provenir bien de una norma jurídica, de la costumbre o de los principios generales del derecho; en cualquiera de estos casos, la labor interpretativa debe estar presente.

El propósito u objetivo de la interpretación (fin inmediato), es desentrañar el sentido y significado del derecho y sus normas. De la Cueva lo dice de la manera siguiente: "El objetivo de la interpretación es el esclarecimiento del sentido propio de una proposición jurídica."¹⁵

El tema del objetivo de la interpretación, ha enfrentado a los partidarios del intelectualismo y a los del voluntarismo.

Los "intelectualistas" propugnan que la interpretación es un acto de razonamiento, una operación lógica mental destinada a revelar el significado o sentido de la norma jurídica (la interpretación propiamente dicha).

Los "voluntaristas", en cambio, entienden que la Interpretación no se queda en lo que esta palabra podría denotar, sino que dicha tarea llega a involucrar una labor menos acabada, mucho menos compleja, una labor de creación en la que el juez podrá actuar con considerables parámetros de libertad. Entre los voluntaristas destaca Hans Kelsen, quien explica: que la interpretación de la norma es un acto de creación de una norma individual, el cual es, a su vez, un acto de voluntad en la medida que se trata de llenar el marco establecido por la norma general.

¹⁵ De la Cueva, Mario, **Ob. Cit.** Pág. 74



Respecto a estas concepciones antagónicas, el célebre debate entre intelectualistas y voluntaristas no ha agotado ni con mucho, la intrincada madeja de elementos que se mueven alrededor de este complejo problema, ni la interpretación es un proceso que se agota en una mera tarea de interpretación del sentido de una norma, colocada para que el interprete valore su significado, ni tampoco puede considerarse como un mero acto de voluntad del intérprete que decide a su arbitrio, el significado correcto para el caso.

Además, la Interpretación jurídica tiene un fin (mediato): que es, a través de los tribunales, aplicar correctamente el derecho a los hechos.

Aunque los científicos del derecho interpreten, no con la finalidad de aplicar el derecho a un caso concreto, su labor a la larga tiende a cumplir esta finalidad, pues estos facilitan, en cierto modo, el trabajo a la jurisprudencia de los tribunales, al mostrar los problemas de la interpretación y las bases para su solución, pero aquella somete a prueba los resultados en la confrontación con la problemática del caso particular y, por tanto, necesita constantemente de la ciencia del derecho para la verificación.

2.5. La aplicación del derecho y la interpretación

El Derecho regula la vida en sociedad, aplicándose a los hechos producidos o derivados de las relaciones ínter subjetivas con trascendencia jurídica. Esta regulación se realiza a través de la aplicación del conjunto de normas jurídicas que



constituyen el derecho objetivo y positivo. La aplicación del derecho debe consistir entonces, en la culminación de un proceso lógico mental que se da desde una regla general hasta la adopción de una decisión particular. La aplicación de las normas jurídicas se caracteriza, de este modo, como manifestación de la vigencia del derecho. Pero el supuesto de hecho de la norma es siempre de carácter general, en relación a la descripción del hecho al cual habrá de ser aplicado; surge entonces la necesidad de subsumir adecuadamente éste último dentro de aquél, lo que se consigue a través de la interpretación.

Las normas jurídicas en las que el derecho vigente se encuentra plasmado se expresan mediante el lenguaje, pero éste, al prescribir una norma, puede ser oscuro y/o dudoso, puede tener un trasfondo doctrinario y/o un sentido técnico, etcétera, en fin, puede a primera impresión expresar no precisamente la voluntad del legislador; de repente no con exactitud y probablemente hasta ni siquiera cercanamente puede contener la intención que éste tuvo para sancionar la norma, o puede incluso ser reproducción cercana o fiel de una norma extranjera, en cuyo caso es posible que ni el legislador supiera el sentido exacto y cabal de la norma que habría puesto en vigencia. Los hechos, a su vez, pueden ser tan variados y diversos que no se dejan prever total e inequívocamente por las normas jurídicas.

Se ha pronunciado, en tal sentido, el Jurista suizo Claude Du Pasquier afirmando que: "Los profanos reprochan algunas veces a los juristas, las discusiones que provoca la interpretación del derecho; se sorprenden de que los redactores de leyes no hayan logrado elaborar textos suficientemente claros para que su manejo esté excepto de incertidumbre. Es desconocer la infinita diversidad de los hechos reales:



éstos no se dejan reducir a fórmulas indelebiles; escapan a todas las previsiones. No es necesario mucho tiempo de práctica judicial para constatar cuán frecuentes son los casos extraordinarios e imprevisibles que surgen en las fronteras o aun fuera de las categorías comprendidas en las reglas legales”¹⁶.

Así como el lenguaje muchas veces puede no ser claro, las normas jurídicas, por tener que valerse del elemento lingüístico para expresarse, no escapan a esta posibilidad, a lo que contribuye la diversidad de los hechos. La doctrina, sin embargo, es casi unánime en considerar que al interpretar no estamos solamente ante una mera posibilidad de falta de claridad en el texto de la norma, puesto que la interpretación de las normas siempre está presente al momento de aplicar el derecho; por más que la norma que va ser objeto de interpretación no revista mayor complicación para desentrañar su significación y sentido.

Cabría en todo caso, hablar de mayor o menor grado de dificultad para interpretar una norma jurídica, pero nunca de la posibilidad de prescindir de hacerlo, de tal modo que existirá siempre la ineludible necesidad de la interpretación de la norma jurídica.

Pero queda entonces claro, que la interpretación no tiene como objeto sólo la ley o la norma jurídica; es también objeto de interpretación el derecho no codificado o no normado. Más aún, incluso los hechos son objeto de interpretación, por lo que se ha dicho que la interpretación es una labor muchas veces planteada por una cierta situación social en una determinada realidad histórica.

¹⁶ Du Pasquier, Claude, **Introducción al Derecho**, Págs. 144 y 145.

2.6. Las doctrinas de la interpretación

Existe una gama bastante variada de doctrinas o teorías sobre la interpretación jurídica, pero entre las más conocidas y vinculadas o referidas a los sistemas normativos, bien para aplicarlos o para dejar de aplicarlos, tenemos las siguientes:

2.7. La Teoría de la exégesis

La escuela de la exégesis, se basa en que la Interpretación jurídica debe necesariamente consistir en la consulta de la ley como fuente única y exclusiva del derecho. Los exegetas sostienen que el derecho es la ley. La interpretación de la ley, es la averiguación de la voluntad real del legislador y toda interpretación que no sea tal, debe ser rechazada.

Se ha afirmado reiteradamente, que mediante la exégesis se procede a la interpretación del derecho a partir de un texto legal. Ariel Álvarez Gardiol, comentando sobre la exégesis, refiere que “el texto de la ley es sólo la reproducción histórica normativa de la voluntad del legislador y lo que el jurisconsulto debe aplicar, no es meramente el texto, sino éste en cuanto traducción de la intención de un legislador efectivo”¹⁷.

Esta teoría dio lugar a un método de interpretación que empezó a desarrollarse en Francia a principios del siglo XIX y hasta aproximadamente el año 1880, en que tuvo su apogeo; luego decae hasta más o menos el año 1900, siendo Francisco Géný

¹⁷ Álvarez Gardiol, Ariel, **Op. Cit.**, Pág. 99.



quien se encarga de sepultarlo. Su desarrollo se dio sobretodo en el campo del derecho privado y particularmente en el comentario al Código de Napoleón de 1804.

El jurista argentino Roberto J. Vernengo explica lo siguiente: "... el método exegético consistía en sus formas primitivas, en un conjunto de recetas destinadas a orientar al juez en su labor de interpretación del texto legal, en su procesamiento de la información normativa de partida" ¹⁸. Porque en última instancia, la exégesis presupone un dogma; y este dogma, un tanto blasfemo si se quiere, postula la presencia real del legislador en la ley. Para la exégesis, una norma es siempre la expresión del acto de un individuo privilegiado. El interpretar la ley consistía en reconstruir fielmente lo que el autor del texto legislativo había pretendido. Tradicionalmente esto se expresa diciendo que la exégesis se propone reconstruir la voluntad del legislador. Se supone así, que de alguna manera, las normas jurídicas son expresión, en el plano del lenguaje, de actos volitivos que son la manifestación de la voluntad real del legislador.

Conocidas, y citadas por muchos estudiosos sobre la materia, son las frases de Bugnet "yo no conozco el derecho civil" y "no enseño más que el Código de Napoleón" y la de Demolombe "mi divisa, mi profesión, mi fe, es ésta: los textos sobre todo."

El tratadista alemán Werner Goldschmidt, señala como notas distintivas de la Escuela de la exégesis las siguientes:

¹⁸ Vernengo, Roberto J., **La Interpretación jurídica**, Pág. 68.



1. “El derecho positivo lo es todo, y todo derecho positivo está constituido por la ley; culto al texto de la ley; sumisión absoluta.

2. La interpretación dirigida a buscar la intención del legislador. Los códigos no dejan nada al arbitrio del intérprete; éste no tiene por misión hacer el derecho; el derecho está hecho.

3. Descubierta esa intención y establecido el principio fundamental que lo consagre, es preciso obtener todas las consecuencias, dar a la norma la extensión de que sea susceptible, sirviéndose de un proceso deductivo; y sin más punto de apoyo que el raciocinio y la habilidad dialéctica.

4. Se niega valor a la costumbre; las insuficiencias de la ley se salvan a través de la misma, mediante la analogía.

5. Se tienen muy en cuenta los argumentos de autoridad, con el consiguiente respeto a las obras de los antecesores.

6. En suma, se atribuye al derecho un carácter eminentemente estatal: “Dura lex sed lex”. Las leyes naturales sólo obligan en cuanto sean sancionadas por las escritas.

Esta teoría, como habíamos aludido, fue duramente criticada por Francisco Gény¹⁹. Mario Alzamora Valdez precisa lo siguiente: “Gény acusó que el principal defecto de

¹⁹ Goldschmidt, Werner, **Op. Cit.** Págs. 269 y 270.



la Exégesis consistía en “inmovilizar el derecho”, mencionando también que adolecía de un desordenado subjetivismo y que como obra humana era incompleta y que requería de otras fuentes del derecho”²⁰.

2.8. Teoría dogmática.

La teoría dogmática no es reconocida por muchos autores que la tratan dentro y como la parte de la teoría exegética, en la que predominó el racionalismo jurídico.

La dogmática, si es que no fue una corriente de pensamiento independiente, vendría a ser algo así como la etapa de apogeo de la exégesis, que adquirió relevancia a partir de la segunda mitad del siglo XIX y que se caracterizó por su gran influencia racionalista. Se ha sostenido así que mientras los antiguos exegetas recurrieron a la investigación mediante un método empírico, es decir la recolección de datos empíricos para determinar las palabras de la ley y la voluntad del legislador como hechos, el dogmatismo o la exégesis ya desarrollada rechazó esta tendencia y propuso entender la ley no empíricamente sino objetiva y sobretodo lógicamente, es decir como razón.

Se ha dicho así que mientras la exégesis persigue encontrar la interpretación correcta a través de la búsqueda de la voluntad del legislador, la dogmática persigue encontrar lo mismo en el propio texto de la ley.

²⁰ Alzamora Valdez, Mario, **Op. Cit.** Pág. 263.



2.9. Teoría de la evolución histórica.

El método de evolución histórica, sustentado por Raymond Saleilles en su “Introducción á l’etude du droit civil allemand”, explica el Profesor Mario Alzamora Valdez²¹, considera lo siguiente: “... la interpretación, en vez de buscar la voluntad subjetiva del legislador, debe perseguir el mejor modo de aplicación de la ley conforme a su fin que es la convivencia pacífica entre todas las personas. La finalidad de la ley; o sea el propósito que ésta se halla llamada a cumplir;” continúa explicando, el maestro “que la interpretación debe adaptarse a las necesidades sociales, sujetas a continuo cambio, mediante progresivas modificaciones de la interpretación misma. Este método exige que se dote a los jueces de amplias facultades y que a la vez se les señale ciertas bases objetivas. Entre éstas últimas, merecen considerarse: la analogía, la conciencia jurídica colectiva, que está sobre las apreciaciones subjetivas, y el derecho comparado que señala pautas para la evolución del derecho nacional”²².

Partiendo de que toda ley tiene una finalidad, ésta teoría intenta sostener que es a través de ésta, que la ley puede correr paralelamente al continuo cambio del tiempo, adaptándose así a la nueva realidad social y por tanto, a las nuevas necesidades sociales.

²¹ Alzamora Valdez, Mario, **Op. Cit.**, Págs. 263 y 264.

²² Alzamora Valdez, Mario, **Op. Cit.** Pág. 263.



2.10. Teoría de la libre investigación científica.

Francisco Geny es quien, en medio de una fuerte y despiadada crítica contra la exégesis, elabora la teoría de la “libre investigación científica”, también llamada simplemente “científica”. No niega que la interpretación debe siempre primero buscar la voluntad del legislador, pero, en caso de lagunas en la legislación, el intérprete debe valerse de otras fuentes, como la costumbre, e incluso en la naturaleza de las cosas, mediante lo que él denomina la “libre investigación científica”.

Con el propósito de captar la voluntad del legislador, Mario Alzamora Valdez explica que, “Según esta teoría, el intérprete debe recurrir en su interpretación al orden siguiente:

- a) El método gramatical, con el fin de aclarar los textos;
- b) Deberá después apelar a la lógica, para buscar el sentido de la ley, relacionándola con otras normas dentro de un sistema;
- c) Si estos métodos son insuficientes, estudiará los trabajos preparatorios de la ley, informes parlamentarios, notas de los codificadores o autores a la ley subrogada;
- d) Siguen a los citados procedimientos, la investigación de otras fuentes formales (la costumbre, la autoridad y la tradición) ; y,

e) A falta de todo apoyo formal, para llenar las lagunas, queda el mérito de la “libre investigación científica”. Se denomina así “libre” porque se encuentra sustraída a toda autoridad positiva y científica porque se apoya en bases objetivas reveladas por la ciencia”²³.

Werner Goldschmidt entiende que la más importante aportación de Geny al tema de la interpretación, es su distinción entre interpretación en sentido estricto e integración. Por eso recalca, que Geny sostuvo que “Si bien la Interpretación de una norma debe inspirarse en la voluntad de su autor, si no hallamos norma alguna, entonces se procederá a la integración y a la creación de una nueva norma que ha de ser justa”²⁴.

2.11. Teoría del derecho libre.

Tal como su denominación lo sugiere, ésta teoría propugna la total libertad del juez en la interpretación del derecho que deberá aplicar, a tal punto de poder hacer a un lado el derecho contenido en la norma jurídica (derecho positivo, ley). Es decir, según esta teoría, los jueces son independientes de las leyes y sus decisiones no deben obligatoriamente estar sujetas a éstas. El propósito que conlleva el proponer a favor de los jueces estas atribuciones de total libertad e independencia respecto de la ley, está dado por el anhelo de llegar a la justicia, que muchas veces se pierde o distorsiona en los mandatos normativos provenientes del derecho positivo.

²³ Alzamora Valdez, Mario, **Op. Cit.**, Pág. 264.

²⁴ Goldschmidt, Werner, **Op. Cit.**, Págs. 277 y 278.



Esta teoría, según reseña Claude Du Pasquier, “Surge en medio de una gran protesta contra los excesos de la abstracción jurídica, mal que se agravó después de la entrada en vigencia del Código Civil alemán de 1900”²⁵. Aparece entonces, en 1906, la obra “La Lucha por el Derecho”, escrita por el Profesor Hermann Kantorowicz bajo el pseudónimo de Gnaeus Flavius.

Ariel Álvarez Gardiol considera “que esta tesis es definitivamente, un giro hacia el voluntarismo. Entiende que es además también una resurrección del derecho natural, pero recogiendo la tesis de la escuela histórica, que no admite el derecho natural sino sólo si detrás de él existe una voluntad, un poder y un reconocimiento”²⁶.

Las ideas de Kantorowicz, Ehrlich, y otros propugnadores de esta teoría, son consideradas por Werner Goldschmidt como un ataque frontal contra el positivismo jurídico. El jurista alemán cita, de la obra de Kantorowicz, el extracto siguiente:

“Si la ciencia del derecho reconoce el derecho libre, la jurisprudencia no puede ya fundarse exclusivamente sobre el derecho del Estado. Si la ciencia jurídica posee fuerza creadora, la jurisprudencia no será por más tiempo mera servidora de la ley. Si la ciencia en cada momento tiene en cuenta lagunas, en la práctica no podrá resolver jurídicamente cualquier supuesto. Si la teoría puede admitir valores sentimentales, no se puede ya exigir, por el otro lado, fallos enteramente fundados en razones. Si la teoría reconoce el factor individual, la jurisprudencia ya no puede ser científica. Si en la ciencia domina la voluntad, la jurisprudencia no podrá desoír los afectos. En resumidas cuentas: los ideales de la legalidad, de la pasividad, de la

²⁵ Du Pasquier, Claude, **Op. Cit.**, Págs. 154 y 155.

²⁶ Álvarez Gardiol, Ariel, **Op. Cit.**, Pág. 149.



fundamentación racional, del carácter científico, de la seguridad jurídica y de la objetividad parecen incompatibles con el nuevo movimiento.”²⁷.

Concluye su comentario Goldschmidt precisando que Kantorowicz combina tridimensionalmente la realidad social (el derecho libre), con las normas (el derecho estatal) y con la justicia.

2.12. Teoría pura del derecho.

El Jurista Hans Kelsen trata el tema de la Interpretación en el Capítulo X de su obra “Teoría Pura del Derecho”.

Para Kelsen, “La Interpretación es una operación del espíritu que acompaña al proceso de creación del derecho, al pasar de la norma superior a una inferior”. Según Kelsen “no sólo se interpreta cuando el juez va a aplicar la ley, emitiendo así la norma individual referida al caso concreto que viene a ser su sentencia, sino también cuando el poder legislativo legisla, para lo cual tiene que aplicar la Constitución y para cuyo efecto no puede dejar de interpretar la carta magna. Sostiene que hay también una interpretación de normas individuales: sentencias judiciales, órdenes administrativas, actos jurídicos, etcétera. En síntesis, toda norma es interpretada en la medida en que se desciende un grado en la jerarquía del orden jurídico para su aplicación”²⁸.

²⁷ Goldschmidt, Werner, **Op. Cit.**, Page. 278.

²⁸ Álvarez Gardiol, Ariel, **Op. Cit.**, Pág. 100.



Kelsen acepta que toda norma, aunque sólo parcialmente, determina el acto jurídico por el cual es aplicada. En la medida o parte en que no lo determina, la norma superior (debe entenderse la norma a interpretar) es un marco abierto a varias posibilidades (o en todo caso, siempre por lo menos habrán dos), y todo acto de aplicación será conforme a la norma, si no se sale de este marco.

Finalmente podemos mencionar, tal como ya habíamos referido, que Kelsen entiende que la interpretación es un acto de voluntad, pues la creación de la norma individual está destinada a llenar el marco libre establecido y dejado por la norma general (la norma interpretada y aplicada).

Hasta antes de Hans Kelsen, escribe Ariel Álvarez Gardiol, “Se tenía la idea, según toda teoría de la interpretación, de que para todo caso existía la solución correcta, por lo que la interpretación requería sólo de encontrar el método adecuado para dilucidarla. Continúa el autor argentino precisando que Kelsen, a través de la teoría del ordenamiento jurídico, ve la interpretación como un problema de voluntad, mucho más que de cognición. Para Kelsen, dice Álvarez, la norma es un marco de posibilidades con varios contenidos jurídicos potenciales y aplicables todos ellos como posibles. Es un marco, abierto o no, de posibilidades, pero siempre jurídicamente posibles todas ellas. La determinación de la solución correcta (elegida), en ningún caso pertenece a la teoría del derecho, sino a la política jurídica”

29

²⁹ Álvarez Gardiol, Ariel, **Op. Cit.**, Pág. 252.



2.13. Teoría ecológica

Según la conocida teoría del profesor argentino de filosofía del derecho en la plata, Carlos Cossio, no es la ley lo que se interpreta sino la conducta humana a través de la ley.

Como bien explica Ariel Álvarez Gardiol, la teoría de Carlos Cossio, parte del concepto de que el derecho es “la libertad metafísica fenomenalizada en la experiencia”³⁰, o, en menos palabras, “la conducta humana”. Entiende que éste es el punto de partida de toda elaboración de Cossio y el objeto del derecho.

Werner Goldschmidt, en su comentario a esta teoría, considera que la teoría de Cossio tiene una doctrina sociológica de la interpretación, según la cual, el objeto de la interpretación no es la norma, sino la conducta por medio de la norma; la norma, dice Goldschmidt explicando la teoría de Cossio, no es sino el medio, comparable al lenguaje, a través del cual conocemos el verdadero objeto de la interpretación, que es la conducta. Lo que el autor alemán entiende es que lo que Cossio tiene en mente, cuando habla de la interpretación de la conducta a través de la norma, no es en realidad la interpretación de la norma, sino su aplicación, puesto que mientras que la interpretación de la norma tiende un puente de la norma a la voluntad de su autor la aplicación de la norma tiende un puente entre ésta y la conducta a enjuiciar.

³⁰ Álvarez Gardiol, Ariel, **Op. Cit.**, Pág. 195.

2.14. La interpretación constitucional

De acuerdo a Pedro Flores en su diccionario de términos jurídicos “Es la explicación del sentido de una cosa, especialmente el de los textos”³¹.

Algunos autores, partiendo de la definición académica, dicen que es la explicación de los textos faltos de claridad, lo que no compartimos, porque la interpretación de los códigos, no explica textos faltos de claridad, sino; que profundizan sus alcances, analizando lo que tiene carácter o situaciones concretas, porque dada la Riqueza del Lenguaje, el sentido literal de las palabras se presenta a numerosas explicaciones, dudas, alternativas, etcétera. Donde precisamente radica la función del intérprete, buscando la intención del Legislador.

2.15. Métodos de interpretación de las normas laborales

Según el código de trabajo en su artículo 17 establece “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”³².

El proceso de interpretar una norma laboral, hace que el operador jurídico tenga que dar dos pasos consecutivos. En primer lugar tendrá que seleccionar la norma que considera aplicable al caso concreto, y en segundo lugar, descubrir su verdadero significado, labor ésta última para la cual deberá recurrir a los métodos de

³¹ Pedro Flores Polo, **Diccionario de términos jurídicos**, Pág. 89

³² Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala



interpretación. Los métodos de interpretación resultan siendo pues, los procedimientos que permiten al intérprete descubrir el verdadero significado de la norma. La doctrina reconoce como los métodos de interpretación más aceptados los siguientes: el literal, el de la ratio legis, el sistemático, el histórico y el sociológico. En las líneas siguientes explicaremos brevemente cada uno de los métodos antes mencionados, dejando claro que no existe una jerarquización a priori para la aplicación de los mismos.

Con el propósito de alcanzar la significación y el mensaje de las normas, diversos métodos han sido propuestos y desarrollados. Entre éstos tenemos los métodos clásicos, a los cuales ya hacía referencia Savigny y que son: el gramatical, el lógico, el sistemático y el histórico. Se puede considerar entre éstos también al método teleológico, que muchos autores consideran dentro del método lógico.

La escuela de la exégesis tenía un procedimiento de interpretación que durante su apogeo llegó a combinar los métodos literal, lógico, sistemático e histórico; también lo hizo el Método propuesto por la escuela histórica; en clara muestra de que los métodos no se aplican aisladamente por sí solos, sino que se combinan en la tarea por alcanzar la misión de develar el contenido más exacto posible de la norma.

El maestro argentino Mario A. Oderigo considera que los precitados métodos se derivan de uno sólo: el método Lógico, y nos dice: “Los denominados métodos analógico, sistemático, teleológico e histórico –que frecuentemente han sido exhibidos como independientes del método lógico, no representan otra cosa que variantes o formas de manifestarse este último; porque todos ellos se fundamentan



en los enunciados principios de la lógica, y porque desprovisto de aquéllos, el método denominado lógico, carece de todo contenido.”³³ .

Existen también métodos modernos que formaron teorías o doctrinas sobre la interpretación y que conjuntamente con aquellas doctrinas y teorías surgidas de la aplicación conjunta de los métodos tradicionales, nos proporcionan un marco amplio de las maneras y formas de interpretación de las normas.

Explicaremos entonces los métodos clásicos, que ya refería Savigny, y que se usan para permitir interpretar normas:

a) Método gramatical

El método gramatical, también conocido literal, es el más antiguo y es exclusivo de las épocas anteriores a la revolución francesa en que existía alguna desconfianza en el trabajo de los jueces, razón por la cual, éstos se encontraban obligados a ceñirse al sentido literal de la ley.

Consiste éste método, dice Claude Du Pasquier, “En deducir de las palabras mismas, dé su lugar en la frase, y de la sintaxis de la misma puntuación, el sentido exacto del artículo de que se trata”³⁴ .

Alberto Trabucchi escribe que “La interpretación literal se realiza de conformidad con el uso de las palabras y con la conexión de éstas entre sí. El referido autor critica

³³ Oderigo, Mario A. **Lecciones de Derecho Procesal** Pág. 140.

³⁴ Du Pasquier, Claude, **Op. Cit.**, Pág. 147.

este método de interpretación, por cuanto considera que también el que actúa en fraude de la ley observa su sentido literal, y porque la obstrucción legal no es en el fondo, más que la aplicación totalmente literal de las normas jurídicas”³⁵.

Este método también ha recibido otras críticas, como las del mexicano José Luís Hernández Ramírez, quien expresa:

“En el método gramatical (el cual presenta rasgos no sólo de confusión superlativa, sino errores crasos), quienes hablan de éste método de interpretación, se olvidan de dos puntos fundamentales: el primero, que las palabras sueltas, aisladas, por sí solas, no tienen un sentido preciso e inequívocamente definido, pues éstas empiezan a adquirirlo dentro del contexto de la frase; segundo, que ni siquiera la frase tiene una significación determinada por sí propia, ya que su genuina significación la adquiere dentro del contexto real en que es emitida, dentro de los puntos de referencia del contorno o circunstancia, es decir, con referencia al motivo y además también con referencia al propósito.”³⁶.

En síntesis, con las limitaciones que pudiera tener, el método gramatical, o literal, es aquél por el que, mediante su utilización, se persigue descubrir el significado y sentido de la norma, a través del estudio y análisis de la letra de su propio texto.

³⁵ Trabucchi, Alberto, **Op. Cit.**, Pág. 47.

³⁶ Hernández Ramírez, José Luís, **Op. Cit.** Pág. 154.



b) Método lógico

El método lógico, es aquél que utiliza los razonamientos de la lógica para alcanzar el verdadero significado de la norma.

Para Mario Alzamora Valdez, “éste método consiste en la descomposición del pensamiento o las relaciones lógicas que unen sus diversas partes”³⁷.

En la utilización del Método Lógico, dice Luís Díez Picazo, se habla de la existencia de una serie de reglas como: el argumento *a maiore ad minus*. (el que puede lo más, puede lo menos); *ia minore ad maus* (quien no puede lo menos, tampoco puede lo más); *a contrario* (la inclusión de un caso, supone la exclusión de los demás); *a parí ratióne* (la inclusión de un caso, supone también la de un caso similar)”³⁸.

Citando tres sentencias bastante antiguas del tribunal supremo español, Manuel García amigo, ilustra sobre otras tantas reglas interpretativas obtenidas de la jurisprudencia. Así, comenta el profesor español, la sentencia del 29-1-1891 declara que “es principio de derecho que toda interpretación o inteligencia que conduzca al absurdo debe rechazarse”; la sentencia del 13-3-1906 señala que “según principio de derecho sancionado por constante jurisprudencia, donde la ley no distingue, no cabe hacer distinción”; y la sentencia del 14-3-1961 que estima que “existiendo un precepto general y otro especial, éste ha de prevalecer sobre aquél”³⁹.

³⁷ Alzamora Valdez, Mario, **Op. Cit.**, Pág. 263.

³⁸ Díez Picazo, Luís, **Op. Cit.**, Pág. 259.

³⁹ García Amigo, Manuel, **Op. Cit.** Págs. 193 y 194.



c) Método sistemático

El método sistemático, introduce la idea de que una norma no es un mandato aislado, sino que responde al sistema jurídico normativo, orientado hacia un determinado rumbo en el que, conjuntamente con otras normas, se encuentra vigente; y que por tanto, siendo parte de este sistema, y no pudiendo desafinar ni rehuir del mismo, el significado y sentido de la norma jurídica podrá ser obtenido de los principios que inspiran ese sistema sus principios y el consiguiente significado y sentido, que incluso pueden ser advertidos con mayor nitidez del contenido de otras normas del sistema.

Siempre destacando por la claridad de su redacción, el profesor Mario A. Oderigo, refiriéndose a este método precisa que: "... si el autor de la norma no se ha limitado a ésta, sino que ha formado un conjunto de normas, el intérprete supone que aquél ha querido introducir un sistema dentro del cual esa norma no desentone; y por consiguiente, si la norma en cuestión no es clara en su enunciado, no se correrá ningún peligro desentrañando su sentido a la luz de los principios inspiradores del sistema que la contenga." ⁴⁰ .

Respecto al método sistemático, Alberto Trabucchi sostiene que "En un cierto sentido, el ordenamiento jurídico se compara a un complejo organismo viviente y coordinado en sus elementos; es un todo orgánico, un sistema completo y complejo que no admite contradicciones. Explica que, sí una norma jurídica, que en sí misma

⁴⁰ Oderigo, Mario A., **Op. Cit...**, Pág. 140.



tiene un significado, puede adquirir un sentido distinto cuando se pone en relación con las demás normas que constituyen el derecho vigente.”⁴¹

d) Método histórico

Por el método histórico, se pretende interpretar la norma, recurriendo a sus antecedentes, como las ideas de sus autores al concebir o elaborar los proyectos, los motivos que propiciaron la redacción y emisión de la ley, informes, debates, etcétera.

Mario Alzamora Valdez, quien identifica el Método Histórico con el de la exégesis, seguramente por tener ambos algunos rasgos de similitud, afirma que “...éste Método es aquél que tiene por objeto el estado del derecho existente sobre la materia en la época en que la ley ha sido dada: determina el modo de acción de la ley y el cambio por ella introducido, que es precisamente, lo que el elemento histórico debe esclarecer.”⁴²

Por su parte, Claude Du Pasquier explica que éste método, “...consiste en investigar el estado de espíritu en que se encontraban los autores de la ley; los motivos que los han llevado a legislar y cómo se han representado la futura aplicación de los textos elaborados. A este efecto, se examinan los primeros proyectos de la ley que se trata, y se les compara con el texto definitivo, para saber en qué sentido el poder legislativo ha precisado o transformado su pensamiento. Son así estudiadas las exposiciones de motivos, los mensajes del poder ejecutivo, las cartas e informes de

⁴¹ Trabucchi, Alberto, **Op. Cit.**..., Pág. 48.

⁴² Alzamora Valdez, Mario, **Op. Cit.**, Pág. 263.



las comisiones encargadas, debates plenarios y todo aquello que ha precedido a la aplicación de la ley.”⁴³

Este método, dice Karl Larenz, “Debe tenerse en cuenta para averiguar el sentido de la ley normativamente decisivo y, sobretodo, la intención reguladora del legislador y las decisiones valorativas por él encontradas, así, para conseguir manifiestamente esa intención, siguen siendo pauta vinculante para el juez, incluso cuando acomoda la ley a nuevas circunstancias no previstas por el legislador, o cuando la complementa.”⁴⁴

e) Método teleológico

Este método en su denominación tiene el prefijo “tele”, que significa fin. El método teleológico es entonces, el que pretende llegar a la interpretación de la norma a través del fin de la misma, buscando en su espíritu, que es la finalidad por la cual, la norma fue incorporada al ordenamiento jurídico.

Mencionan, Molitor y Schlosser, que Jhering, en su obra de dos volúmenes “El fin del derecho”⁴⁵, buscó interpretar cada reglamentación jurídica no de una manera aislada, sino comprendiendo las motivaciones y la función jugada en el conjunto normativo, como medio de realización y satisfacción de intereses. Continúan indicando que Jhering, merced a esta concepción hasta entonces desconocida, señaló al derecho caminos completamente nuevos, que estaban perdidos para él desde el derecho natural (interpretación teleológica). Debido al hecho de que los

⁴³ Du Pasquier, Claude, **Op. Cit.**, Págs. 148 y 149.

⁴⁴ Larenz, Karl, **Op. Cit.**, Pág. 325.

⁴⁵ Molitor, Erich y Schlosser, Hans, **Perfiles de la nueva historia del derecho privado**, Pág. 99.

numerosos movimientos que caracterizaban al siglo XIX, carecían, no obstante, de una escala absoluta, ésta concepción debió ejercer en principio efectos destructores y relativizadores.

Algunos autores entienden que la finalidad de la norma está en su “*ratio legis*”, es decir, en su razón de ser. Tal es el caso, por ejemplo del jurista Claude Du Pasquier quien afirma que “Según el punto de vista en que uno se coloque, la *ratio legis* puede ser considerada como el fin realmente querido por el legislador, en la época de elaboración de la ley ...”⁴⁶ o el del profesor sanmarquino Raúl Peña Cabrera⁴⁷, quien, comentando la interpretación teleológica, dice “que si la ley es clara, basta con la interpretación gramatical, sin embargo, puede ocurrir que la ley sea un tanto oscura, en tal caso es conveniente apuntar a la intención de la norma, es decir considerar la “*ratio legis*”. La captación del espíritu de la ley implica el empleo de procedimientos lógicos y valorativos.”⁴⁸

Otros autores, como ya habíamos advertido, entienden por éste método al método lógico o, por lo menos, entienden al método teleológico como parte de aquél. El último de los casos se advierte, por ejemplo, en el tratadista español Manuel García Amigo, quien, al referirse al método lógico dice: “Es obvio, además, que cuando el legislador dicta una norma, persigue un fin, a cuya obtención encadena lógicamente el precepto. Por eso toda interpretación debe seguir las reglas de la lógica y esto es algo que se admite desde siempre, siendo generalmente aceptado.”⁴⁹

⁴⁶ Du Pasquier, Claude, **Op. Cit.**, Pág. 151.

⁴⁷ Peña Cabrera, Raúl, **Tratado de derecho penal** Pág. 122.

⁴⁸ Peña Cabrera, Raúl, **Tratado de derecho penal** Pág. 122.

⁴⁹ Peña Cabrera, Raúl, **Tratado de derecho penal** Pág. 122.



f) Método empírico

Este es el método atribuido a la escuela de la exégesis, en sus inicios, el cual consistía en investigar, empíricamente, la voluntad del legislador; es decir las palabras de la ley y la intención del legislador como hechos; el recurso a obtener y todo lo concerniente a la ley como dato empírico.

El profesor Ariel Álvarez Gardiol precisa respecto a este método lo siguiente: “El método empírico postulado por la exégesis es un recomponer los hechos efectivamente pensados por los legisladores, es un ‘repensar’ algo ya pensado, según la fórmula de August Boeckh.”⁵⁰

Esta reconstrucción del pensamiento del legislador está temporalmente situada, es concreta y finita, a diferencia de la voluntad de la ley, que es por cierto intemporal.

Esto último perseguía indudablemente consolidar una absoluta ruptura con el pasado, que permitía llegar en el examen de la ley, no más allá de la voluntad psicológica del legislador.”⁵¹

g) El método literal

Según este método, el intérprete deberá averiguar lo que quiere decir la norma jurídica, partiendo del significado gramatical de los términos y sintagmas para el

⁵⁰ Álvarez Gardiol, Ariel, **Op. Cit.**, Pág. 100.

⁵¹ Álvarez Gardiol, Ariel, **Op. Cit.**, Pág. 100.



lenguaje común, salvo el caso que las expresiones utilizadas tengan por si mismas un significado jurídico diferente del común, caso en el cual, deberá determinarse el significado utilizado por la norma y nos advierte que este procedimiento que pareciera tan sencillo, presenta en la práctica serios inconvenientes, en vista a la impropiedad de las palabras usadas por el creador de la norma, a la variación del significado con el tiempo y los lugares, y a los varios significados que puede tener una misma palabra; la polisemia es la característica de todo lenguaje: toda expresión lingüística, debido a razones semánticas o sintácticas, es susceptible de tener varias significaciones. Se discute en la doctrina, si el método literal es en realidad un método de interpretación, pues, deja muchos problemas interpretativos.

h) Método de la ratio legis

Este método persigue descubrir el significado de la norma, desentrañando la razón intrínseca de la misma a partir de la lectura de su propio texto. El método de la ratio legis, es correspondiente a un criterio tecnicista que resalta la importancia de la razón de la norma, frente a otros criterios o contenidos posibles.

i) Método sistemático por ubicación de la norma

De acuerdo a éste método, la interpretación se hace considerando el conjunto normativo dentro del cual se ubica la norma a interpretar, a efectos que su significado se obtenga a partir de dicha estructura.



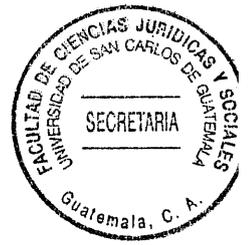
j) Método sociológico

Este método busca interpretar la norma teniendo en cuenta la realidad social en que va a ser aplicada. Como sabemos el derecho tiene una dimensión social, además de la jurídica y la axiológica, es por ello que resulta influenciado por otros factores propios de la vida en sociedad, tales como son la economía, la política, etcétera; por lo que coincidiendo con este método, creemos que el interprete del Derecho debe atender a estos fenómenos a fin de adecuar las normas jurídicas a las nuevas exigencias sociales.

k) Método evolutivo

Friedrich Karl Von Savigny (1779-1861), filósofo alemán, en su obra *Metodología Jurídica* desarrolla la investigación del estudio de la ciencia jurídica o jurisprudencia, abordando para ello, las normas de elaboración absoluta de ésta ciencia, enunciando tres de ellas: la filológica (o del estudio interpretativo literario de la legislación y principios jurídicos), la histórica (o de la investigación de las diversas formas de legislación de una misma situación a través del tiempo) y la sistemática (que trata del ordenamiento de la legislación entre sí y su conexión con el sistema jurídico general).

Habiendo empleado el método de estudio literario de la jurisprudencia propuesto por Savigny, consistente en la lectura crítica e histórica de los textos jurídicos, es que justificó y basó el método analítico empleado, respecto de su propio texto.



CAPITULO III

3) Principios de interpretación dentro de la normativa Guatemalteca

Para interpretar las normas laborales se puede seguir cualquiera de los métodos antes indicados, ello dependerá del modelo de interpretación al que se adhiera el intérprete; sin embargo, esta actividad siempre debe estar orientada por principios que son propios del derecho del trabajo. La doctrina no es unánime en cuanto a cuales son los principios que deben orientar los métodos de interpretación de las leyes de trabajo; sin embargo, a continuación nos ocuparemos de aquellos que los autores resaltan como más importantes, dejando expresa constancia que no son los únicos existentes.

a) Principio de constitucionalidad

La interpretación de todas las normas jurídicas, incluidas las de trabajo, debe hacerse dentro del respeto a la Constitución. El intérprete deberá tener presente la Constitución como premisa para su análisis, pues, el ordenamiento jurídico se sustenta en ella y ninguna interpretación puede ser contraria a los valores constitucionales.

Esto lo podemos establecer en la Constitución Política de la República de Guatemala la cual establece en el artículo 106 segundo párrafo “..... En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o



contractuales en materia laboral, se interpretan en el sentido más favorables para los trabajadores.”⁵²

b) Principio in dubio pro operario

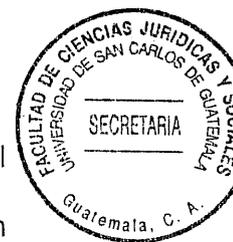
Este principio tiene su origen en el carácter protector del Derecho Laboral. Explicando su contenido, la doctrina nos dice que si la norma legal es susceptible de exégesis discrepantes, se interpretará en el sentido tutelar del trabajador y favorable a él, pues, constituye el sujeto económicamente débil de la relación laboral frente al empleador.

Es conveniente dejar establecido que el principio in dubio pro operario, sólo resulta aplicable para la interpretación de normas jurídicas y nunca para hechos, caso este último, en que la duda sobre los mínimos conduce a la absolución del demandado.

c) Principio de interpretación conforme a los Tratados Internacionales

Muchos de los derechos laborales, actualmente reconocidos por nuestra legislación, tienen su origen en instrumentos internacionales genéricos relativos a derechos humanos y en otros específicos en materia de trabajo. En el primer grupo encontramos Tratados que de una manera genérica reconocen importantes derechos laborales, a manera de ejemplo cabe mencionar los siguientes: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos

⁵² Constitución Política de la Republica de Guatemala



Civiles y Políticos, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales, la Declaración de Derechos del Niño, la Convención sobre Derechos Políticos de la Mujer, la Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la Declaración de los Derechos de los Impedidos, entre otros instrumentos internacionales que reconocen derechos de carácter laboral. En el segundo grupo encontramos los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuya aplicación resulta obligatoria para nuestro país cuando los ha ratificado, no obstante lo dicho, somos de la opinión que aún cuando no hayan sido objeto de ratificación, constituyen una valiosa herramienta para orientar a los operadores del derecho, que no debe soslayarse, al momento de interpretar las normas jurídicas de trabajo.

3.1. La aplicación de las normas laborales en caso de duda o cuando existe laguna de ley

Cuando hablamos de la aplicación de la norma laboral, hacemos referencia a varios aspectos.

1. Los órganos jurisdiccionales y los órganos administrativos que la aplican;
2. Los principios de aplicación, que son;
 - a. los principios comunes al resto del ordenamiento jurídico, que ya conocemos y que entre otros mencionamos, tales como;



b. Los principios generales del Derecho;

c. El principio de jerarquía normativa;

d. Los principios sobre aplicación temporal y espacial de las normas;

3. Los principios específicos del ordenamiento jurídico laboral. Estos principios residen en la singularidad que tiene el derecho del trabajo, singularidad de la que podemos destacar algunas manifestaciones;

a. Las específicas finalidades que persigue el derecho del trabajo: la tutela efectiva del trabajador;

b. La existencia de fuentes específicas como el convenio colectivo;

c. El principio de norma más favorable;

d. La existencia de órganos administrativos y judiciales especializados en derecho de trabajo;

3.2. Los criterios de aplicación específicos del derecho del trabajo

Es absolutamente necesario el conocimiento de estos principios específicos, para interpretar y aplicar correctamente el derecho del trabajo.



El principio indubio pro-operario este es un principio de creación jurisprudencial y se aplica cuando una norma laboral tenga varias interpretaciones posibles, caso en el que se aplicará aquella interpretación que resulte más beneficiosa para el trabajador.

Se fundamenta en el carácter tuitivo, es decir, protector, que tiene el ordenamiento laboral, al partir de la inferior situación de los trabajadores frente al empresario.

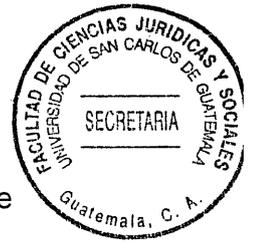
Un requisito de aplicación es:

a. Que exista una norma dudosa, con varias interpretaciones posibles, así pues, no cabe aplicar éste principio cuando: la norma tenga un sentido claro; tampoco se aplicará cuando se deduce de los hechos; tampoco cabe aplicar éste principio cuando se deduce de la interpretación de un contrato de trabajo; para concluir, éste es un principio de escasa virtualidad, sin embargo, se aplica más en el campo del derecho de la seguridad social que en el campo del derecho del trabajo.

3.3. El principio de norma más favorable.

La aplicación del principio de norma más favorable, requiere la existencia de un conflicto entre dos o más normas laborales, estatales o pactadas, aplicables a un mismo caso.

No se mencionan las normas internacionales y normas comunitarias. Ahora bien, se entenderá que también a ellas se aplica éste principio, ya que forman parte de nuestro ordenamiento jurídico.



El conflicto, así planteado, se resolverá mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador, apreciado en su conjunto. De esto se desprende que la norma que prevalecerá, será la más ventajosa para el trabajador globalmente considerada, con independencia de que tal norma resulte menos favorable en el supuesto concreto al que se aplica.

Así mismo, la determinación de lo más favorable respecto a conceptos cuantificables (dinero, vacaciones, horas extras, etc.) se realizará tomando, como módulo temporal, el año.

Las normas en conflicto deberán respetar, en todo caso, los mínimos de derecho necesario no pudiendo ninguna de ellas fijar condiciones menos favorables que las establecidas, con carácter mínimo en la Constitución de la República de Guatemala.

Los mínimos de derecho necesario son niveles mínimos de protección, no susceptibles de supresión, como los descansos mínimos, pero sí de mejora.

Los mínimos de derecho necesario absoluto son preceptos absolutamente inmodificables, ni siquiera para ser mejorados.

Los mínimos de derecho necesario relativo son preceptos inmodificables por encima de esos máximos.



Por todo esto, éste principio es de escasa aplicabilidad. La concurrencia de convenios se da cuando dos convenios colectivos se superponen, pretendiendo regular un mismo conjunto de relaciones de trabajo.

3.4. El principio de condición más beneficiosa o condición “*ad personam*”.

Se formula éste principio de la siguiente manera:

Las condiciones contractuales más beneficiosas, expresas o tácitas, son en principio, inatacables por el empresario, y subsisten incluso en el supuesto de alteración del cuadro normativo al amparo del que nacieron.

Son requisitos necesarios para la aplicación de éste principio:

En primer lugar, que tales condiciones más beneficiosas tengan origen contractual, a saber, que se deriven del contrato de trabajo, o que se deriven de una condición unilateral del empresario, ya sea expresa o tácita. Así pues, no cabe respetar las condiciones más beneficiosas de origen normativo, y ello es así porque si así ocurriera, se acabaría bloqueando cualquier política de regulación de las condiciones de trabajo y se crearían dos tipos de trabajadores, los sometidos a la regulación anterior, más beneficiosa, y los sometidos a la normativa nueva.

Son consecuencias de la aplicación de éste principio:



Las condiciones pactadas, o concedidas unilateralmente por el empresario son inatacables por éste, y subsisten aunque cambien las normas estatales y los convenios al amparo de los que nacieron, ahora bien, el trabajador si puede renunciar a éstas condiciones más beneficiosas, con el límite al respeto a los mínimos legales y a las condiciones pactadas en convenio colectivo.

El respeto a las condiciones más beneficiosas de origen contractual, queda limitado por el juego de la absorción y compensación de condiciones que actúa del siguiente modo:

Las mejoras normativas, legales y por convenio colectivo, no se suman a las condiciones más beneficiosas disfrutadas a título individual, sino que éstas últimas van siendo absorbidas por las elevaciones generales, salvo pacto en contrario.

3.5. El principio de irrenunciabilidad de derechos.

Se fundamenta en el carácter tuitivo o protector del Derecho del Trabajo, que pretende evitar renunciaciones hechas por los trabajadores y en su perjuicio, siendo presumiblemente forzados a ello por el empresario, que se encuentra en posición preeminente con respecto al trabajador.

En el ámbito laboral, la renuncia de derechos por parte de los trabajadores, podría ser considerada contraria al interés y al orden público, de ahí que la regla general existente sea la de la irrenunciabilidad.



Son particularidades de éste principio: la irrenunciabilidad sólo se favorece del trabajador, nunca del empresario; los derechos adquiridos por los trabajadores mediante pactos o concesiones unilaterales, si son renunciables; la dejación o no-ejercicio del derecho, no puede ser impedida por el legislador; los derechos reconocidos en costumbres laborales autónomas, si son renunciables.

3.6. La norma laboral y el principio de jerarquía normativa

Este principio rige en el Derecho del Trabajo igual que en el resto del ordenamiento jurídico.

Esto significa que predominan las normas superiores con respecto a las normas inferiores. Así mismo, se deduce la ilegalidad de aquella norma que contradiga lo dispuesto en una norma de rango superior. En Guatemala, la jerarquía de las normas, aplicadas al derecho del trabajo se clasifican así:

1º. Prevalece el derecho Constitucional;

2º. Se aplican las normas internacionales, que son los tratados internacionales aceptados, ratificados y publicados por nuestro país;

3º. Se aplican, las normas con rango de Ley;

4º. Seguidamente los reglamentos, que pueden ser decretos del presidente en consejo de ministros o las órdenes ministeriales, que emanan de los ministros;



5°. Después se aplican los convenios colectivos, pactados y aprobados;

6°. Se aplicara posteriormente la costumbre laboral autónoma;

7o. y finalmente, los principios generales del derecho, que adquieren el rango de la norma en que se encuentran positivizados.

Por todo esto, éste principio es de una singularidad especial en el ámbito del derecho del trabajo.

En cuanto al principio de norma mínima, en derecho del trabajo y en virtud de éste principio, las normas superiores actúan como normas mínimas, susceptibles de mejorar por las normas inferiores.

En cuanto al principio de jerarquía normativa, en derecho del trabajo y en virtud de éste principio, cuando una norma inferior empeora las condiciones de una norma de rango superior, prevalecerá ésta última.

Así mismo, y otra vez en virtud del principio de norma mínima, cuando una norma de rango inferior mejora lo dispuesto en una norma de rango superior, se aplicará la norma de menor rango.

Por todo esto, en el Derecho del Trabajo la norma de rango inferior, que es normalmente el convenio colectivo, se aplica prioritariamente sobre disposiciones

legales y reglamentarias. Por ello se dice que en el derecho del trabajo rige una "jerarquía dinámica".





CAPITULO IV

4. Dificultades que se presentan por la aplicación de criterios personales en la interpretación de las normas en materia laboral al momento de emitir sentencias

El aparato institucional de justicia, es la piedra angular del sistema de resolución de conflictos y cumple funciones esenciales en el seno de una organización social. El concepto más básico de esas funciones puede resumirse en dirimir conflictos entre particulares, entre éstos y el Estado, castigar las infracciones a la ley penal y defender el principio de legalidad.

La resolución de conflictos debe realizarse garantizando el acceso de todos los ciudadanos, gratuidad sin perjuicio de expensas y costas, garantía del derecho de defensa, celeridad, eficiencia y transparencia en el servicio prestado, autonomía e independencia de la rama judicial.

La justicia en Guatemala ha estado caracterizada por una baja calidad del servicio, congestión e inequidad en el acceso. Esto obedece a varias razones, entre ellas: la débil y deficiente asignación de los recursos; el escaso reconocimiento social a la función jurisdiccional; la falta de programas para mejorar los recursos humanos y los despachos judiciales; la politización; y el excesivo formalismo para acceder a la justicia. Lo anterior aunado a un entorno de acelerada urbanización, reformas de mercado, ruptura de patrones culturales tradicionales, incremento de la criminalidad,



deficiente calidad de las políticas públicas en áreas sociales, que han generado complejas presiones y demandas sobre el sistema de solución de conflictos.

La justicia Guatemalteca está en construcción, la mayor parte de los grandes problemas subsisten y es claro, entonces, que la justicia y más ampliamente los mecanismos de resolución de controversias, por ser construcciones sociales, deben redefinirse para que la sociedad no se siga viendo frustrada en el logro de objetivos cruciales como son: la convivencia pacífica, la vigencia de un orden justo y la consolidación de la democracia, que se constituyen en expresiones de la vigencia de los derechos humanos.

Dentro de ese contexto, resulta de particular importancia resaltar el compromiso, que para su feliz concreción, significa la participación decidida de la sociedad civil, sin cuya intervención esos nobles propósitos difícilmente podrían alcanzarse. En este orden de ideas, resulta pertinente hacer un reconocimiento y colocar como ejemplo la discreta pero eficiente labor que en ese derrotero ha venido realizando desde su fundación, hace ya cinco años, la corporación excelencia en la justicia. Esta organización no gubernamental, constituye un esfuerzo desde la sociedad civil en la búsqueda de un sistema de justicia que contribuya a generar un clima de paz, armonía social y competitividad, como factores fundamentales del bienestar de todos los guatemaltecos

La ineficiencia de la administración de justicia, reflejada de la manera más evidente en la demora en la tramitación y decisión de los procesos judiciales, está asociada con otros factores como la creciente cantidad de casos acumulados, la percepción

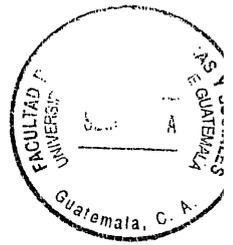
pública de que existe corrupción judicial y la incertidumbre, cada vez mayor, relativa a las decisiones de los jueces.



En términos generales, la debilidad del sistema judicial resulta costosa para el sistema económico porque determina la pérdida de valor de los derechos de propiedad debido a la predecible falta de ejecución de las leyes, genera costos de transacción adicionales a las relaciones jurídico-económicas entre los particulares y entre éstos y el Estado, e incrementa el valor de las oportunidades económicas desaprovechadas, debido al alto riesgo inherente y a la falta de acceso a los tribunales.

Sobre la identificación de las causas y propuestas de solución en relación con la ineficiencia de la administración de justicia en América Latina véanse Buscaglia, Edgardo y Dakolias, María. Reforma Judicial de las Cortes en América Latina: Las Experiencias de Argentina y Ecuador; Buscaglia, Edgardo. Reflexiones, Experiencias y Estrategias en torno a la Corrupción; Buscaglia, Edgardo y Merino Dirán, Valeria. Estudio Empírico sobre las Condicionantes Institucionales para la Transparencia de la Justicia en Ecuador.

Qué hace que el sistema judicial no sea eficiente y, qué hacer para procurar que si lo sea, son preguntas cuyas respuestas permitirán en forma consecuencial incidir en la reducción de los costos y el aumento de los beneficios económicos y sociales de la administración de justicia.

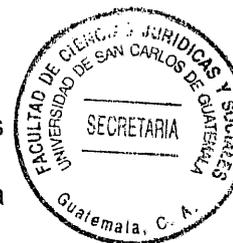


Los aspectos más relevantes sobre la causalidad y la solución a los problemas de eficiencia del sistema judicial, se pueden resumir de la siguiente manera:

Una deficiente aplicación del sistema de nombramientos, ascensos y remoción de fiscales, jueces y funcionarios judiciales; por cuanto la carrera judicial en la práctica, no funciona con base en el desempeño del funcionario. El escenario de mejor práctica a este respecto indica la ejecución de una política de estabilidad de fiscales, jueces y magistrados, cuya permanencia en la carrera, esté asociada a evaluaciones constantes del desempeño.

La discrecionalidad administrativa, que se refleja en la carencia de los procedimientos uniformes en la administración interna de los despachos judiciales y se relaciona con la falta de sistemas gerenciales de información, eficientes y transparentes y la falta de manuales y asignación de funciones, que vaya de acuerdo con reglas prefijadas. Para atacar este problema es necesario simplificar y actualizar los trámites y procedimientos. Igualmente, debe mejorarse la administración de los despachos judiciales a través de la uniformidad de los procedimientos y la disminución de la capacidad discrecional de los jueces de organizar su trabajo, de acuerdo con criterios individuales.

La discrecionalidad procesal, que se refleja en la falta de aplicación de las normas legales procesales, en especial las relativas a los plazos procesales, que en la mayoría de los casos, duran mucho más de lo que la ley estipula. Con el fin de resolver esta difícil situación es necesario llevar a cabo un conjunto de acciones concretas que involucren la administración activa de los casos por parte de los



jueces, el establecimiento de metas de tiempo para el procesamiento de los mismos con participación de los propios jueces y el desarrollo de un mecanismo para la evaluación del progreso. Debe resaltarse que estas medidas no son posibles sin el concurso de estadísticas confiables. Además, es necesario que el sistema judicial esté en capacidad de predecir la demanda de servicios, con el fin de evitar el aumento en el tiempo de resolución de los procesos y disminuir los incentivos para que los abogados aumenten la complejidad de los casos.

Debe tenerse en cuenta también la ausencia de un sistema eficaz, que sirva para reportar actos de corrupción dentro de la judicatura y la falta de apoyo por parte del personal judicial, hacia aquellas medidas que combatan la corrupción en la propia institución. Estos aspectos que contribuyen a la ineficiencia de la administración de justicia pueden conjurarse, por una parte, mediante el reforzamiento de la ética del servidor público, no solamente en el ámbito institucional, sino también desde su formación académica. Así mismo, a través de la disminución de eventos que podrían facilitar la corrupción, evitando en lo posible el contacto entre funcionarios judiciales, los usuarios y el público en general.

Como se aprecia, el repertorio de soluciones, en procura de hacer más eficiente la administración de justicia, cuyo logro facilitará en muy buena medida, la eficiencia económica y social del sistema institucional de resolución de conflictos, implica unas propuestas de mejoramiento que deben combinar factores organizacionales, procesales, tecnológicos, normativos y económicos.

Adoptar soluciones parciales o fragmentadas no conduce a una mayor eficiencia de la administración de justicia. Un aumento del nivel real de salarios, factor netamente



económico, no garantiza un impacto sobre la eficiencia del sistema judicial. Esto debe ir acompañado de otras medidas como el control de calidad y de gestión a través de la introducción de la informática, la reducción de la discrecionalidad mediante el aseguramiento de una misma línea jurisprudencial, la desconcentración de las funciones administrativas en manos del juez y del secretario, la disminución de pasos procesales, etcétera, que son factores tecnológicos, normativos, organizacionales y procesales, necesarios para lograr los propósitos mencionados.

La estrategia de aumentar los recursos y la oferta institucional de justicia parece agotada frente a la penuria de las finanzas gubernamentales. Un mejoramiento de la justicia exige explorar nuevas alternativas basadas en una reasignación de recursos y fortalecimiento de las dimensiones de planeación y gerencia de las principales entidades rectoras del sector, una reingeniería procesal y de trámites y la incorporación explícita del objetivo de ampliar su cobertura para un alto porcentaje de la población que no tiene acceso a ella, especialmente de los sectores más pobres de la sociedad.

La ampliación y mejorar del acceso comprenderían, entre otras medidas, el fortalecimiento del sistema nacional de asistencia legal popular, incluyendo la defensoría pública, y consultorios jurídicos, donde, de nuevo, la sociedad civil puede encontrar un importante papel de apoyo.

Frente a las amenazas o vulneraciones de los derechos humanos provenientes de la impunidad en la justicia, se hace necesario no solamente profundizar en los mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos, sino en la formación de una



política preventiva del conflicto. Política que debe tener como base, la construcción de una cultura de los derechos humanos, que se afirme en la apropiación comunitaria del conocimiento de sus derechos, deberes y obligaciones.

En el trámite de esta reforma, es de resaltar el valioso aporte realizado para ambientar su discusión por parte de la corte suprema de justicia, la cual no solamente ha contribuido con documentos de trabajo serios y responsables.

Por último, como complemento de lo anteriormente expuesto, debe insistirse en el mejoramiento de la denominada justicia positiva. La no sanción o atención a las contravenciones, va degenerando en una espiral de violaciones a los derechos humanos, por lo cual es necesario revisar el accionar de las inspección general de trabajo, dotándolas de los recursos necesarios para el cumplimiento de su misión, asignando personal idóneo y capacitado, controlando la eficacia de su gestión y sancionando severamente la ineficiencia y la corrupción.

El balance en torno a la justicia no resulta alentador, sin embargo existe todo un catálogo de alternativas concretas de solución a las distintas facetas de esta problemática, a cuya progresiva adopción legal e implementación práctica ha venido contribuyendo a la construcción de la justicia

4.1. Qué es la impunidad laboral

Es el complejo fenómeno jurídico, político y social, caracterizado por la falta de positividad de las garantías laborales, propiciada por la actitud patronal de violentar

o eludir el respeto de las mismas, la permisibilidad por parte de las autoridades administrativas y judiciales ante tales actitudes y las deficiencias legislativas para preverlas y sancionarlas.



CONCLUSIONES



1. En base al estudio realizado pudimos establecer que la Constitución Política de la República de Guatemala ha otorgado al Organismo Judicial la función jurisdiccional, con el entendido que tanto jueces y magistrados sean independientes en el ejercicio de sus funciones, pero estarán sujetos en todo momento a la Constitución y a las leyes de la República.
2. El Código de Trabajo en su cuarto considerando en su literal a, establece que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores puesto que trata descompensar la desigualdad económica de estos otorgándoles protección jurídica preferente;
3. La constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 103 establece que las leyes de trabajo tienen tutelaridad a los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos en cuenta de sus necesidades y las zonas que se ejecutan.
4. En su quinto considerando el código de trabajo establece, con el fin de expeditar los diversos juicios de trabajo se establecerán un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos que permitan administrar justicia pronta y cumplida para que los juzgadores puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.



5. Así mismo la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 103 y el código de trabajo en su considerando sexto, establece que las normas laborales se inspiran en el principio de conciliación entre el capital y el trabajo y deben de buscar el mejor equilibrio entre estos.



RECOMENDACIONES

1. El Organismo Judicial debe hacer prevalecer el principio de legalidad y concientizar a los operadores de justicia de la verdadera naturaleza de las normas laborales que encierran la defensa de los derechos de la clase trabajadora con el fin de que las sentencias que sean dictadas sean lo más justas posibles.
2. Los juzgadores deben demostrar que la falta de unificación de criterios unificados dentro de las sentencias en materia laboral es a toda luz una violación al principio constitucional de seguridad Jurídica, la cual lejos de proteger a los trabajadores crea inseguridad y desconfianza en el sector justicia, por lo cual se debe de revivir la verdadera naturaleza jurídica de las normas laborales como protectoras del trabajador y no normas que van encaminadas a el deterioro de sus derechos.
3. El Ministerio de trabajo debe estudiar los distintos métodos de interpretación de la norma jurídica y desarrollar un plan de capacitación constante y actualizada a todos los trabajadores de los juzgados de trabajo así como capacitación a los mismos juzgadores para buscar y establecer el principio de tutelaridad de las leyes laborales para la protección del trabajador..



4. El Estado de Guatemala se debe de involucrar dentro de las diferentes capacitaciones a los Abogados Laboralistas, para que desde un principio, se desarrollen las demandas a la solución de los conflictos y no crear en las personas un ambiente de inseguridad jurídica y que a su vez pueda darse un proceso rápido y sin formalismos ya que no se busca establecer conflictos sino soluciones en las cuales el trabajador pueda ser beneficiado con sentencias que le permitan percibir un clima desigualdad y seguridad jurídica.

5. El Organismo Judicial debe realizar la unificación de criterios para que no se vea menoscabado el derecho de los trabajadores al dictar las sentencias en los casos concretos para que así se respete el principio de in dubio pro operario que asiste al trabajador cumpliendo con ello con principio de conciliación entre el capital y el trabajo.



ANEXOS



ANEXOS

ANEXO A:

Convenios ratificados por Guatemala

Estos son algunos de los convenios ratificados por Guatemala:

Número de Convenio	Nombre	Fecha
Convenio 1	Convenio sobre las horas de trabajo (industria)	14-06-1988
Convenio 14	Convenio sobre el descanso semanal	14-6-1988
Convenio 19	Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes de trabajo)	2-8-1961
Convenio 29	Convenio sobre el trabajo forzoso	13-06-1989
Convenio 50	Convenio sobre reclutamiento de trabajadores indígenas	13-06-1989
Convenio 79	Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales)	13-02-1952
Convenio 81	Convenio sobre la inspección de trabajo	13-02-1952
Convenio 87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación,	13-02-1952
Convenio 95	Convenio sobre la protección del salario	13-02-1952
Convenio 98	Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva	13-02-1952



Convenio 99	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos	4-08-1961
Convenio 103	Convenio sobre la protección de la maternidad	13-06-1989
Convenio 111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)	11-10-1960
Convenio 118	Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social)	14-11-1963
Convenio 120	Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas)	21-10-1975
Convenio 148	Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación, aire, ruido y vibraciones)	22-02-1996



ANEXO B:

4.2. Informe de trabajo de campo (entrevistas)

Cuestionario

La siguiente encuesta fue realizada para obtener con opiniones emitidas por trabajadores del Organismo Judicial y personas que son parte de un proceso laboral. Con el objetivo de establecer el impacto que conlleva la aplicación de criterios personales al dictar sentencias en el ramo laboral.

A continuación se le presentan varias interrogantes, por favor marque una sola casilla.

1. Cree usted que las sentencias laborales son dictadas basándose en un solo criterio.

Si _____

No _____

1. Cree usted que las sentencias laborales son justas.

Si _____

No _____

2. Cree que se protege el principio de Indubio Pro Operario

Si _____

No _____



3. Cree que se manejan criterios personales al momento de dictar sentencias laborales

Si _____

No _____

4. Considera que se cumple con el principio de celeridad dentro del proceso laboral

Si _____

No _____

5. Considera que se beneficia al patrono al momento de dictar sentencias laborales

Si _____

No _____

6. Considera usted que se debería de unificar los criterios para dictar sentencias laborales y no utilizar criterios personales

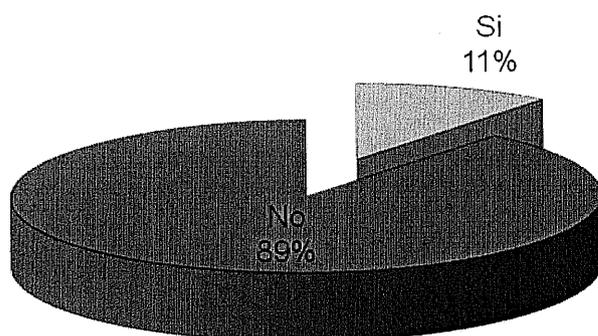
Si _____

No _____

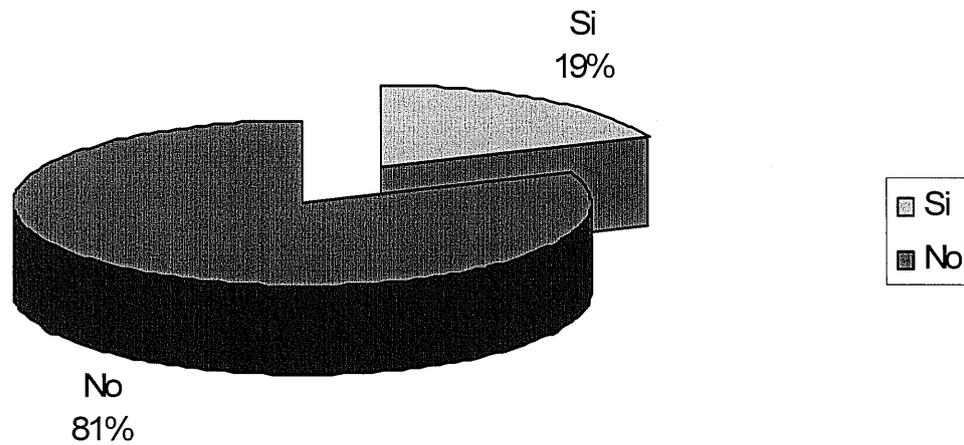
ANEXO C:



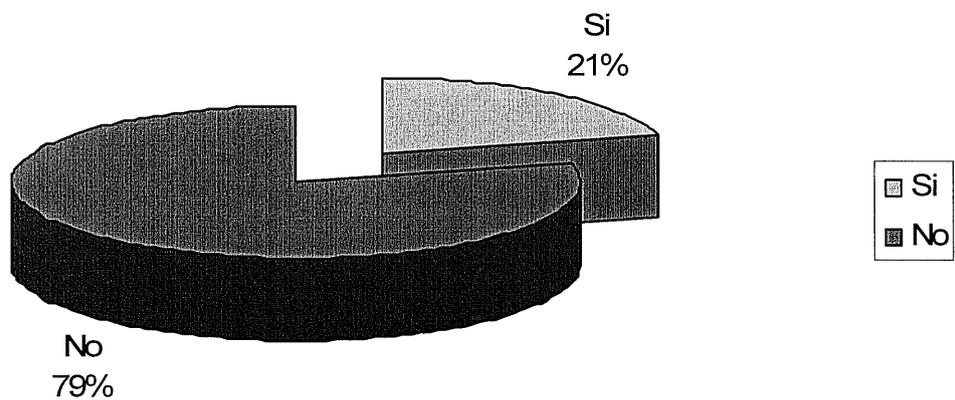
Cree usted que las sentencias laborales son dictadas basandose en un solo criterio



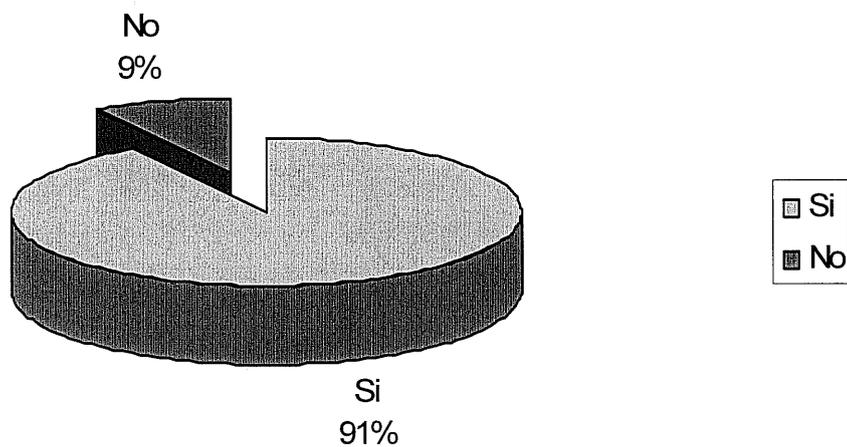
Cree usted que las sentencias laborales son justas



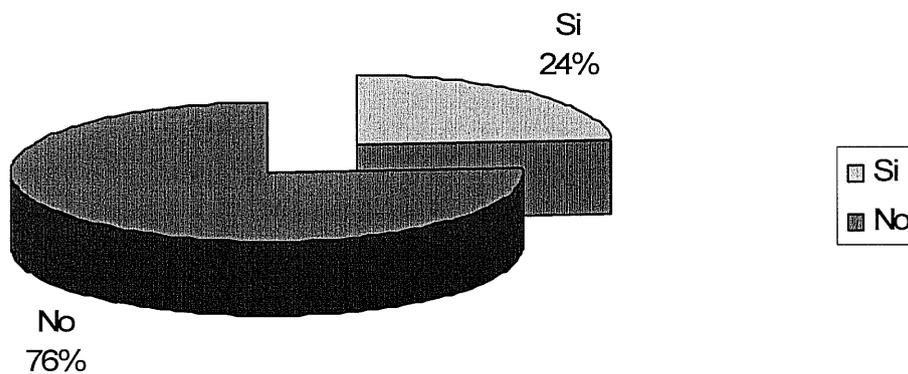
Considera usted que se protege el principio de Indubio Pro Operario



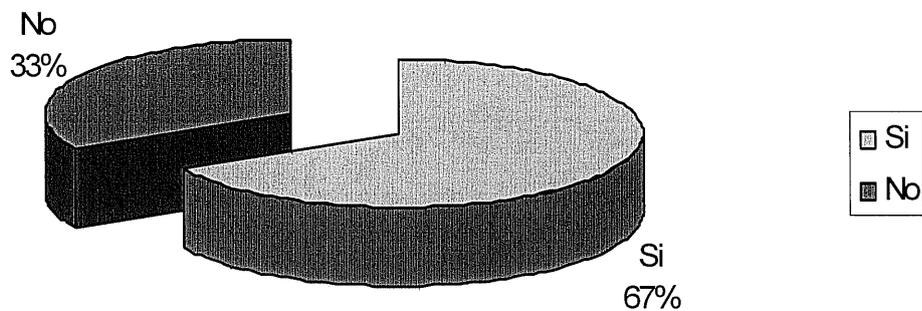
Considera que se manejan criterios personales al momento de dictar sentencias en materia laboral



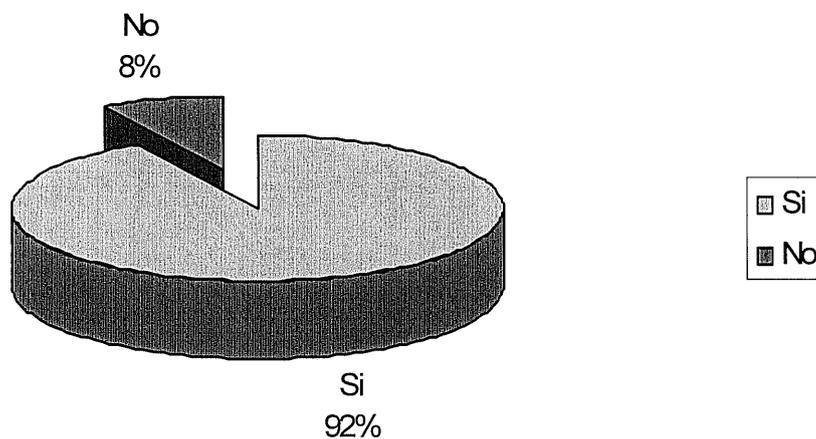
Considera usted que se cumple con el principio de celeridad dentro de proceso laboral



Considera usted que se beneficia al patrono al dictar las sentencias en materia laboral



Considera usted que se deberia de unificar los criterios para dictar sentencias laborales y no utilizar criterios personales





ANEXO D:

Cuadro comparativo de sentencias emitidas por diferentes juzgados de trabajo y previsión social del departamento de Guatemala.

Fuente	Juzgado 1ro de trabajo y previsión social	Juzgado 3ro de trabajo y previsión social
Tipo de proceso	Ordinario	Ordinario
Año de la sentencias	2008	2008
Resultados de las sentencias	Pago de prestaciones y costas procesales	Sin lugar la demanda presentada
Materia	Laboral	Laboral

Relación de los casos concretos: Los interesados plantearon juicio ordinario en contra de sus patronos; ambos denunciaron despido injustificado y además el reclamo de sus prestaciones laborales. En el año 2008, se emitieron las sentencias que daban como resultado que en uno de los casos se le otorgaran en su mayoría las pretensiones de la parte actora, mientras que en el otro caso, se declaro sin lugar la demanda alegando que no se había agotado la vía administrativa y por lo tanto se declaraba sin lugar la demanda por la vía judicial. Cabe mencionar que ambas no acudieron a la vía administrativa para resolver el conflicto.



Fuente	Juzgado 6to de trabajo y previsión social	Juzgado 2do de trabajo y previsión social
Tipo de proceso	Faltas	Faltas
Año de la sentencias	2009	2009
Resultados de las sentencias	Multa y pago de costas procesales	Sin lugar la demanda presentada
Materia	Laboral	Laboral

Relación de los casos concretos: La inspección general de trabajo planteo juicio por faltas cometidas por dos empresas, ambas demandas tenían las características que el actor, las pretensiones, las pruebas y los abogados de la parte actora eran exactamente los mismos. Al momento de dictar sentencia se condeno a una de las empresas al pago de una multa y al pago de las costas procesales, mientras que en el otro caso, el cual se tramitó en un juzgado distinto, se dicto la sentencia que daba sin lugar la demanda presentada, alegando que no se presentaron las pruebas pertinentes para deducir la falta cometida por la empresa.

Fuente	Juzgado 6to de trabajo y previsión social	Juzgado 4to de trabajo y previsión social
---------------	---	---



Tipo de proceso	Conflicto colectivo	Conflicto colectivo
Año de la sentencias	2010	Pendiente de sentencia
Resultados de las sentencias	Reinstalación del personal destituido	Sin lugar la demanda presentada
Materia	Laboral	Laboral

Relación de los casos concretos: En el siguiente cuadro podemos ver que se plantearon dos demandas de carácter colectivo por representantes de sindicatos, y que las pretensiones eran la reinstalación del personal destituido y el pago de salarios caídos. En el primer caso se dictó la sentencia en un término de 5 meses, la cual ordenaba la reinstalación del personal, más no así el pago de salarios caídos. Lo curioso con el segundo caso, es que aun esta pendiente de sentencia a pesar que la demanda fue presentada en la misma fecha que el primer caso.



BIBLIOGRAFÍA

BAYLOS CRUZ, Antonio, **Introducciones al Derecho Procesal Laboral**, Editorial Trotta. Primera Edición, Madrid España, 1992.

BAYON CHACÓN, Gaspar y EUGENIO PÉREZ BÓTIJA, **Manual de Derecho del Trabajo** Volúmenes I y II 8ª. Edición, Madrid, España 1980.

CABANELLAS, Guillermo, **Derecho de los Conflictos Laborales**, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires Argentina 1979.

Comisión de fortalecimiento de la Justicia. **Una nueva justicia para la paz**. Comisión de fortalecimiento de la justicia, Guatemala 1998.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio, **Introducción al Derecho Procesal Laboral**, Litografía Orión, Guatemala, 2002.

DE LA CUEVA, Mario, **Derecho Mexicano del Trabajo**, Tomo II 4ta. Edición Editorial Porrúa, S.A., México, Distrito Federal 1985.

Embajada de Estados Unidos, Guatemala. **Informe sobre prácticas de Derechos Humanos en 2002**, Sección Guatemala, 31 de Marzo de 2003.

FERNÁNDEZ M., Luis, **Derecho Laboral Guatemalteco**, Editorial Oscar de León Palacios. Guatemala C.A. Tercera Edición 2002.

LÓPEZ LARRAVE, Mario, **Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco**, Derecho Latinoamérica del Trabajo, UNAM, México, 1974

LÓPEZ LARRAVE, Mario, **Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo**, editorial Universitaria, USAC, Guatemala.

MONTOYA MELGAR, Alfredo **Derecho del Trabajo**, Editorial Tecnos, Decimoquinta. Edición, Madrid España, 1994.

NÉSTOR DE BUEN L., **Derecho del Trabajo**, Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición, 1976.



OSSORIO, Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**, Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires Argentina, 1979.

SENDRA CATENA, Víctor, **Introducción al Derecho Procesal**, Editorial Tirant Lo Blanch, Primera Edición, Madrid España, 1992.

Legislación

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

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