

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

**APLICACIÓN DE CRITERIOS PERSONALES EN LA INTERPRETACIÓN DE
NORMAS JURÍDICAS AL DICTAR SENTENCIAS EN EL RAMO LABORAL**

BRENDA LILIANA MAZARIEGOS GÓMEZ DE REQUENA

Guatemala, octubre de 2011.

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

**APLICACIÓN DE CRITERIOS PERSONALES EN LA INTERPRETACIÓN DE
NORMAS JURÍDICAS AL DICTAR SENTENCIAS EN EL RAMO LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Por

BRENDA LILIANA MAZARIEGOS GÓMEZ DE REQUENA

Previo a conferírsele el grado académico de
LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, octubre 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. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Marco Vinicio Villatoro López

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

LUIS ALBERTO BARRIENTOS SUASNAVAR
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiad . 3881
2ª. Calle 1ª Zona 15-
Teléfono : 236908 celular 54125649
Guatemala, Guatemala

Guatemala, 02 de Noviembre de 2010

LICENCIADO
MARCO TULIO CASTILLO LUTIN
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
PRESENTE

LICENCIADO CASTILLO LUTIN:



Luis Alberto Barrientos Suasnavar
Abogado y Notario

Con fundamento en la designación recaída en mi persona por medio de la providencia de fecha veintiséis de mayo del año dos mil diez, emanada de la Unidad de Tesis, me dirijo a usted, respetuosamente a rendir el informe sobre la labor que desarrolle como ASESOR del trabajo de tesis, realizado por la Bachiller BRENDA LILIANA MAZARIEGOS GOMEZ DE REQUENA, cuyo título del trabajo es "APLICACIÓN DE CRITERIOS PERSONALES EN LA INTERPRETACION DE NORMAS JURIDICAS AL DICTAR SENTENCIAS EN EL RAMO LABORAL", y al respecto manifiesto que procedí a la revisión del contenido, encontrando que de si mismo el tema abordado es sumamente interesante, puesto que aborda un tema de actualidad dentro del ramo laboral de la justicia guatemalteca, que afecta no solo al trabajador, sino a la credibilidad del sistema de justicia laboral, que goza de garantías tutelares contenidas en la propia Constitución Política de la Republica, encaminada a garantizar a la clase mas desfavorecida dentro de la relación laboral un trato justo y equilibrado en sus demandas planteadas para la reivindicación de sus prestaciones y derechos.

1.- Así aborda teorías científicas sobre las metodologías y criterios de interpretación de las normas, citando a diversos autores y prestigiosos jurisconsultos que han dedicado su vida a estudiar científicamente esas teorías que deben aplicar los jueces en su labor jurisdiccional.

2.-En el contenido de la tesis utiliza la metodología de analizar las teorías de interpretación a través de la historia y diversas sociedades, resaltando la influencia que cada teoría tuvo en las sociedades antiguas, hasta llegar a la era moderna, habiendo utilizado la técnica de investigación de investigación bibliografía y fichas de resúmenes,

LUIS ALBERTO BARRIENTOS SUASNAVAR
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No., 3881
2ª. Calle 15-84 Zona 15-
Teléfono : 23690884 – Celular 54125649
Guatemala, Guatemala

que permitió exponer en forma abreviada los conceptos mas importantes y principales de los autores consultados.

3.-En cuanto a la redacción de la tesis, la misma tiene un lenguaje sencillo y fluido, sin utilizar modismos incomprensibles, lo que permite una lectura fácil y comprensible para el lector que no posea conocimientos sobre el tema,

4.-El análisis sobre el estudio de las metodologías de interpretación a través de la historia y de la evolución que ha tenido según la sociedad y como ha influenciado cada una, hasta la época actual, permite brindar un buen aporte científico, sobre las teorías y leyes de interpretación.

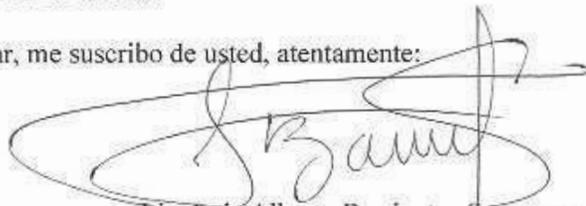
5.-Para demostrar como afectan las decisiones emitidas en las sentencias, al hacer interpretaciones personales los jueces, sin seguir las reglas de interpretación establecidas en normas y leyes guatemaltecas, se presentan cuadros estadísticos basados en la encuestas que se hicieron en el desarrollo de la investigación, y las mismas se presentan en forma sencillas (Forma de Pastel o Pie) y con colores que visualizan los resultados en forma objetiva.

6.-Como resultado final de la investigación las conclusiones y recomendaciones reflejan consecuentemente esos resultados, puesto que están acordes al contenido y lo expuesto dentro de la tesis y la investigación desarrollada.

7.- En mi opinión los autores consultados son conocidos y con un buen criterio, basados en su experiencia y conocimiento de la temática especialmente en aquellas sociedades que fueron las precursoras y vanguardistas en el tema de la interpretación, y aun hoy tienen influencia en nuestra sociedad.

Estimo que el presente trabajo de investigación cumple y satisface los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Publico de esa Facultad, razón por la cual, doy mi dictamen en sentido favorable, para que el mismo pueda continuar con su tramite.

Sin otro particular, me suscribo de usted, atentamente:



Lic. Luis Alberto Barrientos Suasnavar
Abogado y Notario

Luis Alberto Barrientos Suasnavar
Abogado y Notario



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) CÉSAR EFRAÍN SOLÓRZANO LÓPEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante BRENDA LILIANA MAZARIEGOS GÓMEZ, Intitulado: "APLICACIÓN DE CRITERIOS PERSONALES EN LA INTERPRETACIÓN DE NORMAS JURÍDICAS AL DICTAR SENTENCIAS EN EL RAMO LABORAL".

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
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
MTCL/sllh.

CESAR EFRAIN SOLORZANO LOPEZ
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No., 4582
7ª. Avenida 6-53 Zona 4 - 7º. Nivel Oficina 78 Edificio El Triangulo
Teléfono : 23392656 – Celular 52032228
Guatemala, Guatemala

Guatemala, 05 de Enero de 2011

LICENCIADO
MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
PRESENTE

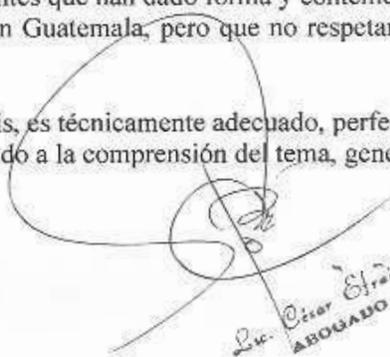
LICENCIADO CASTILLO LUTIN:

En base a mi designación como Revisor, según providencia del quince de noviembre del año dos mil diez, por la Unidad de Tesis, presento a usted, el informe sobre el trabajo de tesis, de la Bachiller BRENDA LILIANA MAZARIEGOS GOMEZ DE REQUENA, titulado "APLICACIÓN DE CRITERIOS PERSONALES EN LA INTERPRETACION DE NORMAS JURIDICAS AL DICTAR SENTENCIAS EN EL RAMO LABORAL", manifestándole que de la revisión, sugerí las modificaciones que pudieran completar y enriquecer el contenido de la misma, y es que el tema tiene mucha importancia, dado que se manifiesta por litigantes y trabajadores, una total falta de credibilidad en las resoluciones que se emiten en los Juzgados de Trabajo, ya que no unifican criterios y resuelven en forma diferente, con lo cual se pierde la fe en la justicia.

1.- En la tesis en referencia, se analiza las metodologías de interpretación de las normas jurídicas, planteando teorías de autores muy reconocidos en dicha rama, con lo cual el conocimiento científico de esas teorías, enriquece el contenido de la misma, y da una visión de cómo deberían ser los métodos de interpretación de los jueces de Trabajo, sin aplicar criterios personales.

2.-Utilizando la metodología de la Recopilación Bibliografica, realiza un análisis sobre las teorías de interpretación y su evolución en las sociedades antiguas y modernas, evaluando las influencias mas importantes que han dado forma y contenido a las normas de interpretación que están vigentes en Guatemala, pero que no respetan los jueces de trabajo al emitir sus resoluciones.

3.-El lenguaje con que se redacta la tesis, es técnicamente adecuado, perfectamente asimilable y facilita la lectura, llevando a la comprensión del tema, generando en el


Lic. Cesar Efraim Solórzano López
ABOGADO Y NOTARIO

CESAR EFRAIN SOLORIZANO LOPEZ
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado No., 4582

7ª. Avenida 6-53 Zona 4 - 7º. Nivel Oficina 78 Edificio El Triangulo

Teléfono : 23392656 – Celular 52032228

Guatemala, Guatemala

lector, un genuino interés en completar su lectura y ampliar en otros temas de investigación.

4.-La presentación de estadísticas y encuestas, usando la grafica de pastel o pie, facilita la comprensión de resultados, y a través del color se visualizan bien las mediciones, y se completan con los porcentajes en números, así será mas evidente físicamente, y ante todo objetiva. En el presente caso permite presentar la falta de criterios uniformes en la aplicación de justicia en el ramo laboral, pero especialmente la aplicación de criterios personales de interpretación de dichos jueces, al emitir sentencias, en casos similares, con los mismos autores y con las mismas pretensiones.

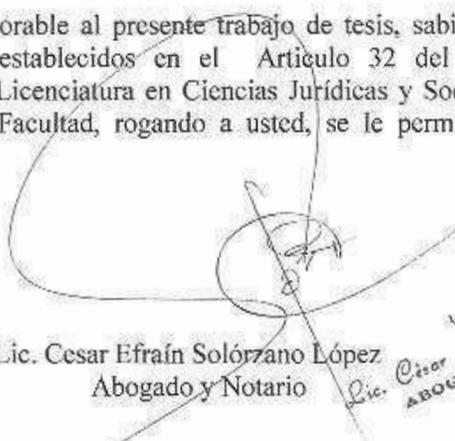
5.-Creo que la presente tesis, por la forma en que aborda la temática, resulta en un aporte científico valioso, especialmente por la orientación y el estudio que hace sobre las Teorías de Interpretación que han existido, resaltando la falta de aplicación uniforme en el ramo laboral guatemalteco, que obligaría a tomar acciones concretas por parte de la Corte Suprema de Justicia, como norma institucional, para promover la uniformidad y eliminar los criterios personales, como obligación para lograr una justicia laboral a favor de la clase trabajadora, y renovar la fe en la justicia,

6.-Las conclusiones y recomendaciones, están plenamente soportadas, en los resultados, en los contenidos y lo aseverado, dentro de la investigación que realizo la sustentante.

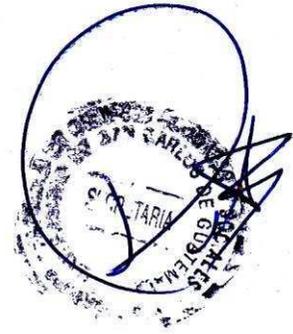
7.- Al incluir muchos autores de reconocida experiencia y conocimiento en el tema, garantiza que la investigación desarrollada, se realizo con mucha profundidad y profesionalmente.

Expreso mi dictamen favorable al presente trabajo de tesis, sabiendo que cumple y satisface los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Publico de esa Facultad, rogando a usted, se le permita continuar con su tramite.

Deferentemente:


Lic. Cesar Efraín Solórzano López
Abogado y Notario

Lic. Cesar Efraín Solórzano López
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, once de agosto del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante BRENDA LILIANA MAZARIEGOS GÓMEZ DE REQUENA, Titulado APLICACIÓN DE CRITERIOS PERSONALES EN LA INTERPRETACIÓN DE NORMAS JURÍDICAS AL DICTAR SENTENCIAS EN EL RAMO LABORAL. 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.



DEDICATORIA

- A Dios: Por mi vida y todas las bendiciones recibidas y por darme la oportunidad de realizar una más de mis metas.
- A mis padres: Héctor Efraín Mazariegos Gereda (†) y Asunción del Carmen Gómez (†). Ejemplo puro de superación y esfuerzo, a quienes recuerdo con todo mi amor. Flores y honores sobre sus tumbas
- A mi esposo: Hugo Vidal Requena Beltetón. Todo mi amor, respeto y admiración, gracias cielo por todo su apoyo y comprensión.
- A mis hijos: Vidal Efraín, Brenda María, Hugo Sebastián e Indira Barrios. Se dice que se enseña con el ejemplo y la enseñanza que he querido darles con esto, es que: “Nunca es tarde y siempre hay tiempo para cumplir metas”. Los amo.
- A mis nietas: Aridni Murielle y Sarah Cristina Requena Barrios, gotitas de esperanza para un mundo mejor.
- A mi hermano: Héctor Daniel Mazariegos Gómez, lo que no he podido expresarle a mis padres con este triunfo, te lo dedico a ti con profundo cariño.
- A mi familia: Con mucho cariño.
- A mis amigos: Elder Reynaldo López Batz, (†) honores a su memoria; Oliver Hernández y Héctor Juárez Mejía, con cariño y sincera amistad, sigan adelante.
- A Guatemala: Tierra bendita que me vio nacer.
- A la gloriosa y tricentenaria: Universidad de San Carlos de Guatemala, Gracias por albergar mis sueños y metas.
- A: LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, mi gratitud por brindarme conocimiento para ser instrumento de justicia.
- A usted: Que me honra con su presencia

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Definición del trabajo	1
1.1 El derecho de trabajo.....	2
1.2 Denominaciones del derecho de trabajo.....	2
1.3 Elementos fundamentales del derecho de trabajo.....	3
1.4 Características del derecho de trabajo.....	3
1.5 Objeto del derecho de trabajo.....	4
1.6 El trabajo como hecho social.....	4
1.7 Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	5
1.8 Autonomía del derecho de 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 el trabajador.....	8
1.12 Relaciones del derecho de trabajo con otras disciplinas.....	9
1.13 Evolución histórica del trabajo.....	10
1.14 Roma clásica.....	11
1.15 Edad Media.....	12
1.16 Edad Moderna.....	14

	Pág.
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 1851.....	19
1.20 El derecho de trabajo en américa.....	19
1.21 Internacionalización del derecho de trabajo.....	20
1.22 Convenios ratificados por Guatemala.....	21
1.23 Principios constitucionales que rigen al derecho laboral.....	24
1.24 Principios procesales del derecho laboral.....	28

CAPÍTULO II

2. Interpretación de la norma jurídica en materia laboral.....	31
2.1 Reglas de interpretación de las normas laborales.....	32
2.2 La interpretación subjetiva.....	33
2.3 La interpretación objetiva.....	37
2.4 La naturaleza de la interpretación.....	40
2.5 La aplicación del derecho y la interpretación.....	42
2.6 Las doctrinas de la interpretación.....	45
2.6.1 La teoría de la exégesis.....	45
2.6.2 Teoría dogmática.....	48
2.6.3 Teoría de la evolución histórica.....	49
2.6.4 Teoría de la libre investigación científica.....	50

	Pág.
2.6.5 Teoría del derecho libre.....	51
2.6.6 Teoría pura del derecho.....	53
2.6.7 Teoría ecológica.....	55
2.6.8 La interpretación constitucional	56
2.7 Métodos de interpretación de las normas laborales.....	56

CAPÍTULO III

3. Principios de interpretación dentro de la normativa guatemalteca.....	69
3.1 La aplicación de las normas laborales en caso de duda o cuando existe laguna de la ley.....	72
3.2 Los criterios de aplicación específicos del derecho de trabajo.....	73
3.3 El principio de norma más favorable.....	74
3.4 El principio de condición más beneficiosa o condición “ad personam” ..	75
3.5 El principio de irrenunciabilidad de derechos.....	77
3.6 La norma laboral y el principio de jerarquía normativa.....	78

CAPÍTULO IV

4. Dificultades que se presentan por la aplicación de criterios personales en la interpretación de las normas en materia laborales al momento de emitir sentencias	81
4.1 Qué es la impunidad laboral.....	86
4.2 Informe de trabajo de campo.....	86

	Pág.
4.3 Cuadro comparativo de sentencias emitidas por diferentes juzgados de trabajo y previsión social del departamento de Guatemala.....	94
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES... ..	101
ANEXOS.....	103
BIBLIOGRAFÍA.....	105

INTRODUCCIÓN

La mayoría de las constituciones y convenios internacionales relacionados con la justicia y derechos laborales, propugnan por la protección del trabajador, al identificarlo como la parte más débil en un proceso, buscando con ello, el equilibrio de las partes que intervienen en un litigio, en esta rama del derecho. Guatemala no es la excepción y la propia constitución establece el carácter tutelar de las leyes laborales, en beneficio de la clase trabajadora. Aunado a esto, existen procedimientos y disposiciones que dentro del ámbito procesal laboral, buscan que los mismos sean ágiles, en aras de lograr una justa y rápida reivindicación de los derechos y el cumplimiento de las pretensiones de los trabajadores.

Para lograr estos objetivos y también la homogeneidad tanto en las sentencias, como en los cálculos y procedimientos de liquidación, se han establecido reglas de interpretación que orienten al juzgador a resolver uniformemente, sobre las mismas bases de las pretensiones del trabajador, sometidas a su jurisdicción y competencia, y que están contenidas en la Ley del Organismo Judicial, garantizando así una justicia objetiva y uniforme.

El presente trabajo de investigación, tiene como objeto, estudiar las reglas de interpretación que han existido, su evolución, los conceptos y pensamientos que sobre dichas reglas, han expresado estudiosos de la materia, a fin de orientar al lector sobre ello y las aplicaciones incorrectas que se hacen en Guatemala. Y es que actualmente en el ámbito jurisdiccional laboral guatemalteco, se cuenta con una serie de problemas que afectan al trabajador en el reclamo de sus pretensiones económicas y sociales, y que obstaculizan el proceso laboral; esto derivado de lo ambiguo e incorrecto significado que de esas normas procesales y la forma de interpretación personal que hacen algunos jueces sobre ellas, especialmente al emitir sus resoluciones, restándoles homogeneidad.

Usando el método inductivo-deductivo y analítico, así como la técnica de investigación bibliográfica, la encuesta, y la presentación de resultados en gráficos circulares, se llega a los objetivos y resultados propuestos, que confirmaron la hipótesis planteada, ya que como resultado de la investigación, se ha hecho evidente que 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 sobre el sistema de justicia laboral en nuestra sociedad.

La presente tesis está dividida en cuatro capítulos, en el primer capítulo se desarrollan conceptos del derecho del trabajo, sus elementos y características, así como su naturaleza, evolución histórica, y los principios que rigen al derecho laboral, como al procesal laboral. En el capítulo segundo, se hace un estudio doctrinario de las normas de interpretación y su aplicación; teorías existentes, así como los métodos de interpretación de las normas laborales. En el capítulo tercero se aborda la normativa para la interpretación de normas existentes en Guatemala, y los criterios y principios que la rigen. Por último en el capítulo cuarto, se hace un estudio de las dificultades que se presentan en la práctica y procesos laborales, por la aplicación de criterios personales de interpretación que hacen los jueces, la falta de homogeneidad en casos similares, con los mismos actores y las mismas pretensiones, la presentación de resultados de las encuestas, su análisis de campo y de las gráficas.

CAPÍTULO I

1. Definición de 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 trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas”¹.

Este hecho social, crea la necesidad de su regulación y es por ello que surge dentro del derecho en general, la rama del derecho del trabajo, que no es mas que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas derivadas del trabajo, como hecho social, y que por gozar sus normas de un sistema homogéneo, además de un sistema administrativo y judicial propio, lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose íntimamente con ellas.

El derecho del trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un período de evolución histórica que se desarrolla desde la época antigua, pasando por la edad media, edad moderna, hasta la presente época. A la fecha, en américa latina se observa mayor evolución de las normas laborales, con respecto a la de los países europeos, si podemos hacer una comparación sobre su aplicación y grado de protección al trabajador, en esas antiguas potencias europeas.

¹ Flores Polo, Pedro. **Diccionario de términos jurídicos**. Pag.40.

1.1. El derecho de trabajo

Según Antonio Baylos, “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”.²

1.2. Denominaciones del derecho de trabajo

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras, entre las que destacan: derecho social, el cual ha sido empleado con mucha frecuencia, no obstante muchos de los que se dedican al estudio de esta rama jurídica, a veces emplean la expresión derecho social como sinónimo de derecho del trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional división del derecho público y privado, o para identificar una corriente jurídica.

También ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

² Baylos Cruz, Antonio. **Introducción al derecho procesal laboral**. Pág. 32.

1.3. Elementos fundamentales del derecho de trabajo

- Tiene normas adjetivas y sustantivas.
- Es obligatorio el cumplimiento de las normas, ya que son impuestas por el estado.
- Regula las relaciones entre la mano de obra y el capital.
- Regula las relaciones entre patrono y trabajador (obrero, empleado).

1.4. Características del derecho de trabajo

- Es autónomo: Porque a pesar de que forma parte del derecho positivo, tiene sus propias normas, es decir que es independiente.
- Es dinámico: Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.
- Es de gran fuerza expansiva: Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.
- Es imperativo: Como norma del derecho público, es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni rebajarse en sus beneficios adquiridos, por convenios particulares.
- 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 sexos, los regímenes especiales del trabajo,

como por ejemplo: del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.

1.5. Objeto del derecho de trabajo

Tiene como objetivo regular los deberes, obligaciones y derechos, tanto de los obreros como de los patronos.

Normar todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos individuales, sindicatos y huelgas, entre otros.

Regular los conflictos de la relación jurídico-laboral, es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo.

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 regular las relaciones jurídicas que se establezcan entre patronos y trabajadores, con ocasión al hecho social llamado: trabajo.

Indica la materia, las personas que intervienen, el espacio y el tiempo en que se realizan las relaciones laborales, es decir, no se limita al campo de aplicación del derecho del trabajo.

1.7. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

Entre los tratadistas, se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, si es de orden público o es de orden privado; unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, de manera que será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si estos sujetos son de derecho privado, la relación es de derecho privado, y viceversa. De lo cual se podría concluir que el derecho del trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de derecho público y de derecho privado.

1.8. Autonomía del derecho de trabajo

Es autónomo por los siguientes motivos:

- Es un sistema homogéneo de reglas orientadas por un solo propósito: el tutelar las relaciones del trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena. Se refiere a que el derecho laboral tiene sus propias leyes sustantivas, porque tiene normas especiales en la materia laboral.

- Por sus fuentes y métodos de interpretación propia; ya que dentro de nuestra legislación, encontramos que la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que los derechos de los trabajadores podrán ser

aumentados, aun cuando estos estén contenidos en normas de menor jerarquía.

- 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 permite acudir ante los tribunales para reclamar sus derechos.

1.9. Fuentes del derecho laboral

- “La jurisprudencia: Es en todo caso, fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en la forma lógica de la norma jurídica, imperativos de la conducta, que bien pueden ser formas obligatorias de comportamiento o de imposición de sanciones, dada una conducta indebida. La jurisprudencia puede ser vinculante, es decir, que lo que rece en esa jurisprudencia, adquiere fuerza de ley.
- La costumbre: Es la repetición constante y reiterada de un comportamiento, con la convicción de que responde a una necesidad jurídica.

- La doctrina: Es el estudio de uno o varios juristas, sin embargo, no es vinculante puesto que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación bastante subjetiva, como lo es el prestigio del doctrinario.

- 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.

- Convención colectiva: La convención colectiva es fuente original del derecho del trabajo, y muchas de las innovaciones del legislador han encontrado su origen en la práctica constante de la convención colectiva.

- Laudo arbitral: Son las decisiones tomadas por los árbitros nombrados en un proceso de arbitraje, y sus decisiones tiene el mismo peso o valor de una sentencia.

- Contrato de trabajo: Que es ley entre las partes, ya sea un contrato individual o colectivo, que se celebra entre trabajadores y patrono”.³

³ De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 52.

1.10. Ramas del derecho laboral

- “Laboral individual: Regula la relación entre un patrono y un trabajador o un patrono y varios trabajadores.
- Laboral colectivo: Una vez introducido el pliego conflictivo, hay fuero sindical, para regular las relaciones entre un patrono y un grupo organizado de trabajadores (sindicato).
- Laboral procesal: Ventila todo lo contencioso laboral a través de los tribunales”.⁴

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

- Organismos administrativos y judiciales: El ministerio del trabajo es el órgano administrativo encargado de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral, en forma inicial y luego se le delega a la inspección general de trabajo.

Como órgano ejecutor de la legislación laboral, le corresponde esta acción al ministerio de trabajo; en ese sentido le compete principalmente desarrollar las actividades de inspección, conciliación, fomento en las relaciones obreros-patronales, arbitraje y sancionamiento de infracciones.

Como instrumento de renovación social, propone al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo, en general.

⁴ De Buen, Néstor. **Ob. Cit.**, Pág. 65.

- Organismos internacionales: La organización internacional del trabajo instituida en 1919, por acuerdo de las naciones signatarias del tratado de versalles, es principalmente el órgano internacional de protección del trabajo, el cuerpo de normas establecidos por la OIT, constituye la parte esencial de la reglamentación internacional del trabajo.

1.12. Relaciones del derecho de trabajo con otras disciplinas

- “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.
- Con el derecho constitucional: Que ha sido influido por el derecho del trabajo, hasta el punto de provocar reformas en las constituciones políticas de diversas naciones.
- Con el derecho penal: Que tiene tipos especiales de normas para infracciones relativas al trabajo, y a los hechos relacionados y derivados de una relación laboral.
- Con el derecho administrativo: El derecho del trabajo, ha creado un tren burocrático especial: el ministerio del trabajo y sus dependencias.

- Con el derecho procesal: Que a la vez que amplió su radio de acción, con la especialidad del procedimiento laboral, mediante la ley de tribunales, el derecho procesal, sirve de fuente supletoria”.⁵

1.13. Evolución histórica del trabajo

El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo, e incluso se habla del trabajo en la biblia, específicamente en el libro del génesis, no era una norma jurídica, era una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios; eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba un pacto entre trabajador y empleador.

En los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación de subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a apropiarse del resultado de su producción, y el excedente a 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 la

⁵ Alonso García, Manuel. **Curso de derecho del trabajo**. Pag. 35.

interpretamos de determinadas formas, como ejemplo el código de Hammurabì, donde encontramos algunas muestras, basadas en hechos naturales y religiosos, que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajo.

“Luego surgieron otras leyes que llegaron incluso a determinar para el hombre, una limitación a la jornada de trabajo, conste que no precisamente para que el trabajador descansara, sino porque éste 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 el estudio de la evolución del trabajo debe empezar de la roma antigua o la roma clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia, porque toda las concesiones de esta, en materia de trabajo, se aplicaron en el derecho de Roma”.⁶

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 que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos, denigrante y despreciativo, la condición de esclavo 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 todo quedaba saldado; pero en el caso que decidiera no hacerlo, la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo (comida y

⁶ Baylos, Cruz, Antonio. **Ob. Cit**, Pág. 45.

vestido) le ocasionaba un costo, esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo. No existía pues en Roma, el derecho del trabajo en el sentido técnico de la expresión, y por la tanto no era regulado, no había derechos del trabajo y ni para el trabajador.

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, etcétera), pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos, por eso no podían ser sujetos a una relación de trabajo, además, ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad, sólo se les reconocían ciertos honores públicos.

1.15. Edad media

“Efectivamente esta época comienza con la caída del imperio romano, con la invasión de los monjes católicos romanos, un 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, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura, surge una nueva concepción del 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 una cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses, que pregonaban que 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 entonces otra 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:

- El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal).
- El poder de la iglesia católica⁷.

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 les reconozcan su existencia y les den valor.

Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica, pero no escrita, era la siguiente:

- Maestro.

⁷ Baylos, Cruz, Antonio. **Ob. Cit**, Pág. 64.

- Oficiales y ayudantes (asistentes del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban).

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 la conocemos hoy.

Al final de la edad media, hubo un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra, y surge en europa una concepción liberal, en donde la muestra del poder se da cuando se detentan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas), ya que era lo más sencillo de acceder.

Esto trae como consecuencia una clase consumista en el mundo; había la necesidad de producir más de un mismo bien, ya que no era rentable producir artesanalmente, y a consecuencia de esto, se da el hecho socioeconómico llamado, la revolución industrial.

1.16. Edad moderna

Según Mario De la Cueva, “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; surge una nueva clase social, la burguesía, quien

comienza a obtener el poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero, cambia la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones)".⁸

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 el precio del mercado, aparece el salario, 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, y según Gabriel Hidalgo, " Le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no podía reunirse. La edad contemporánea, se inicia con la revolución francesa, a finales del siglo XVIII, y la consecuencia más importante, es la concepción política; surge el concepto de estado organizado; en ese tiempo en europa, empezaron a desaparecer las pocas condiciones que había en cuanto al trabajo.

Estas existían de acuerdo al liberalismo, dando origen a otras concepciones como es la comunista; que pregonaba que los medios de producción deben ser de las personas que las hacen producir, no de las que las poseen, estas concesiones se crean a través de los manifiestos de la iglesia católica.

⁸ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 34.

En el año de 1940, surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo y principios propios, habían nacidos normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho existentes, por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva, que es lo que hoy conocemos como el derecho del trabajo”.⁹

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 6 horas, interrumpidas por un descanso de duración variable.

Se establece la prohibición de trabajo nocturno para los menores de 18 años, en Brasil (código de menores del 27-2-1914) o en Guatemala, en cuya ley del trabajo, prohíbe el trabajo de los menores en ocupaciones nocturnas insalubres o peligrosas, son algunos de los ejemplos de la preocupación del legislador americano por defender la mano de obra infantil.

⁹ Hidalgo Andrade, Gabriel. **Apuntes de derecho laboral ecuatoriano**. Pág. 58.

Igual 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 del 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 prohibición de trabajo nocturno para las mujeres, es norma habitual de la legislación americana del período señalado”.¹⁰

1.18. Ley de pobres

Según Baylos: “Las leyes de pobres de Inglaterra, se 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”.¹¹

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:

¹⁰ De la Cueva, Mario. **Ob.cit.**, Pág. 44

¹¹ Baylos, Cruz, Antonio. **Ob. Cit**, Pág. 51

- La parroquia era la unidad básica de aplicación;
- Las ayudas se financiaban fundamentalmente a través de impuestos sobre las propiedades locales;
- La gestión corría a cargo de funcionarios nombrados por los jueces locales; y
- 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 asentamientos. 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.

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 1851

“El 22 de junio de año 1796, 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 se asegura el 22 de febrero de 1851, el aprendizaje del menor en condiciones acordes con su edad y sus fuerzas”.¹²

1.20. El derecho de trabajo en américa

“Para el principio de los años 1900, la legislación americana adquiere un 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.

¹² Guillermo, Cabanellas. **Derecho de los conflictos laborales**. Pág. 66.

Pueden citarse en tal sentido: Bolivia, que por ley del 21/11/1924, reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; en Brasil y Chile: las leyes del 24/12/25 y 17/10/25, respectivamente.

Lo mismo puede decirse de los códigos de trabajo de algunos estados de México (Chihuahua, Puebla, Michoacán, y Veracruz), en Panamá, con su ley de 1914, y Perú, con la ley del 7/2/24, también se reglamentan el contrato de trabajo de los empleados de comercio”.¹³

1.21. Internacionalización del derecho del trabajo

Son las reglas adoptadas por los países para regular de modo más uniforme, las relaciones jurídicas laborales internas en cada uno de ellos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), constituye parte esencial de la reglamentación internacional sobre el trabajo adoptada por las Naciones Unidas.

El consejo de europa; y la comunidad europea entre otros, han sido los precursores de los mejores beneficios, tanto para patronos como para trabajadores, y 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, y protector de los principios y convenios acordados por la gran mayoría de los países.

¹³ Hidalgo, Andrade, Gabriel. **Ob. Cit.**, Pág. 60.

Esta organización compiló 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 se 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 (poder legislativo).

No es un código como tal, solo es de carácter programático y solo obliga al estado que lo ha ratificado, para desarrollar luego legislaciones de acuerdo a la regla internacional.

1.22. Convenios ratificados por Guatemala

Existen muchos convenios suscritos por Guatemala, y para mejorar esta ilustración, se presenta, la clasificación hecha por el licenciado Alejandro Argueta, eminente estudioso de los convenios, “ conforme el cuadro siguiente:

CONVENIOS SUSCRITOS Y RATIFICADOS POR GUATEMALA

Numero	Nombre	Fecha
C. 1	Convenio sobre las horas de trabajo (industria)	14-06-1988
C. 14	Convenio sobre el descanso semanal	14-6-1988

C.19	Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes de trabajo)	2-8-1961
C.29	Convenio sobre el trabajo forzoso	13-06-1989
C. 50	Convenio sobre reclutamiento de trabajadores indígenas	1 3-06-1989
C. 79	Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales)	13-02-1952
C. 81	Convenio sobre la inspección de trabajo	13-02-1952
C. 87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación,	13-02-1952
C. 95	Convenio sobre la protección del salario	13-02-1952
C. 98	Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva	13-02-1952
C. 99	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos	4-08-1961
C. 103	Convenio sobre la protección de la maternidad	13-06-1989
C. 111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)	11-10-1960
C. 118	Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social)	14-11-1963
C. 120	Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas)	21-10-1975

C. 148	Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación, aire, ruido y vibraciones)". ¹⁴	22-02-1996
--------	--	------------

¹⁴ Argueta Ramírez, Alejandro. **Derecho sustantivo individual**. Pág. 3

1.23. 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 la República de Guatemala, en 1985, los principios que este estatuto introdujo en materia laboral, tienen aplicación y cuáles son los instrumentos para ello.

Por otro lado, es incuestionable que esta 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.

En este sentido, 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, es también aplicable para los jueces y magistrados.

Es común hoy en día destacar que la Constitución Política de la República de Guatemala, es de carácter pluralista en lo filosófico y político, y 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, y uno de los aspectos más positivos de ella, es que le dio rango constitucional a todas las disposiciones relacionadas con el trabajo humano, ya que anteriormente, estas eran de estirpe legal o basadas en leyes ordinarias, esto aplicó también a las instituciones e instrumentos de carácter laboral. Así la constitución política, reivindica los derechos individuales y asienta firmemente los de carácter colectivo, en materia laboral.

El siglo XX estuvo condicionado, 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 laborales de los funcionarios, se les daba una connotación bien diferente, de la de los trabajadores particulares, y aún de la de los trabajadores 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.

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 de 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, es importante destacar que si bien este esquema podía ser aproximadamente real y verídico, en lo que tocaba con los trabajadores particulares, y en gracia de discusión, con los trabajadores oficiales, la situación para los empleados públicos era bien distinta.

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 este 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 acuerdos, 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 encontramos entonces, 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 mejorable; 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. No sobra recordar también, los que tienen que ver con la trabajadora en estado de embarazo o lactancia, o con la mujer cabeza de familia.

1.24. Principios procesales del derecho laboral

Para dar una idea de su aplicación, se señalan algunos principios manejados, en el estudio del derecho procesal laboral:

- Principio dispositivo. Tiene iniciativa de parte, determinación de las pretensiones, el material probatorio es aportado por las partes.
- Principio de oralidad. La palabra en primer caso y la letra como segundo medio de comunicación, su valor permite contacto con las partes, con procesos más rápidos, concentrados y eficientes.
- 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.

- Principio de concentración. Es una reunión de diversos actos procesales, reúne la mayor cantidad de material que aportan las partes.
- Principio de celeridad. La celeridad es el resultado de un proceso oral, donde el juez está en contacto con las partes, las pruebas y la causa.
- Principio de elasticidad. Permite adecuar formas procesales, aquí el juez recorta y hasta suprime los momentos procesales.
- Principio de preclusión. Indica el momento preciso para realizar los actos procesales, exige sinceridad de las partes, para mejorar la defensa.
- Principio de eventualidad. Protege a las partes ante situaciones inesperadas y evita nulidades insalvables.
- Principio de adquisición procesal. Todos los materiales y pruebas que se ha traído e incorporado al proceso, son utilizados por el juez, sin importar quien las trajo.
- Principio de publicidad. Cualquiera puede asistir tenga o no interés en la causa y presenciar el debate oral.
- Principio de sana crítica. Es la búsqueda de la verdad material, lo cual se logra con un proceso oral, con la intermediación del juez,
- Principio de socialización. Solo mejorando la posición del trabajador, será posible la igualdad real entre las partes, dada la dispereja situación económica social o cultural, dándole la razón a quien la tiene.
- Principio de moralidad. Cuando la partes actúan de buena fe, con lealtad y diciendo la verdad.

- 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.
- 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. Asigna limitaciones de formalismo, dando y ampliando las facultades al juez, esta se refiere a facultades de fallo ultra y extrapetita; (ultrapetita, es cuando hay exceso cuantitativo en la sentencia:- montos mayores), o extrapetita, (cuando el exceso en la sentencia es cualitativo-pretensiones-).
- Principio protector. Responde al propósito de nivelar la desigualdad con reglas pro operario, iniciación de oficio del proceso, predistribución de la carga de la prueba, otras normas de protección, ponderación ecuánime del principio protector.
- 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.
- 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 asegurar la justicia sin destruir la libertad.

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”.¹⁵

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, “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. 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”.¹⁶

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

¹⁵ Flores, Polo, Pedro. **Ob. Cit.**, Pág. 32.

¹⁶ Montoya Melgar, Alfredo. **Ob. Cit.**. Pág.12.

Así, Guillermo Cabanellas, 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".¹⁷

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 usus fori reconocido y continuo. Así, el objeto principal de la interpretación lo constituyen las leyes".¹⁸

2.1. Reglas de interpretación de las normas laborales

Existen en la doctrina dos clases de interpretación generalmente aceptadas:

- la subjetiva y la objetiva.

¹⁷ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.**, Pág. 32.

¹⁸ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 64.

2.2. La interpretación subjetiva

Para Vernego: “Está determinada por el sujeto que la realiza, y según este criterio, la interpretación puede ser: doctrinaria, judicial, auténtica y común. Siendo la interpretación una actividad humana, esta proviene de la persona, el sujeto o autor que la realiza; es decir, el intérprete”.¹⁹

■ La interpretación doctrinal

Como su nombre claramente lo indica, es 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 esta 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.

¹⁹ Vernego, Roberto J. **La interpretación jurídica**. Pág. 40.

Ludwig Enneccerus, refiriéndose a la interpretación doctrinal o científica, afirma que “esta 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”.²⁰

■ La interpretación judicial

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

²⁰ Enneccerus, Ludwig. **Tratado de derecho civil**. Pág. 198.

- A la finalidad y al espíritu de la misma
 - A la historia de su institución
 - A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas,
 - Al modo que parezca mas conforme a la equidad y a los principios generales del derecho.
-
- 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 entendido de que este 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; a 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 esta representaba o en nombre del cual la dictó. Tradicionalmente la tendencia ha

sido la de entender que habrá verdadera interpretación auténtica, sólo cuando esta 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....”²¹

La interpretación auténtica, en relación al tiempo, puede ser: preventiva y a posteriori. La interpretación auténtica preventiva, se incluye 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: “..carece de valor la simple opinión o comentario, con publicidad periodística o de otra índole”.²²

²¹ Goldschmidt, Werner. **Introducción filosófica al derecho**. Pág. 257.

²² Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.**, Pág. 472.

En similar sentido se pronuncia Ludwig Enneccerus, al referirse a la interpretación (a posteriori), diciendo: “..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”.²³

■ 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 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 objetiva por su alcance o extensión, puede clasificarse como: interpretación declarativa e interpretación modificativa; esta última, a su vez, puede ser extensiva y restrictiva.

²³ Enneccerus, Ludwig. **Ob. Cit.**, Pág. 198.

■ 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 Luíz 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”.²⁴

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, este 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”.²⁵

■ La interpretación modificativa

Esta interpretación es la que orienta el alcance de la norma, cuando en relación a lo que pretendía el legislador, esta 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.

²⁴ Hernández Ramírez, José Luíz. **Análisis de la fórmula de interpretación jurídica.** Pág. 12.

²⁵ Alzamora Valdez, Mario. **Introducción a la ciencia del derecho.** Pág. 261.

■ La interpretación modificativa-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”.²⁶

La interpretación es extensiva, explica el profesor Mario Alzamora “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; y 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.

Los procedimientos de interpretación extensiva son:

- El argumento Aparí, mismo que consiste en referir al caso no previsto, la misma consecuencia que al previsto por identidad de razón entre ambas hipótesis;

²⁶ Goldschmidt, Werner. **Ob. Cit.** Pág. 268.

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).²⁷

■ La interpretación modificativa-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 este. Lo explica Alberto Trabucchi, del siguiente modo: “La interpretación restrictiva se dará cuando la interpretación lógica, restrinja el significado propio de la expresión usada por la ley”.²⁸

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, 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

²⁷ Alzamora Valdez, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 261.

²⁸ Trabucchi, Alberto. **Instituciones de derecho civil.** Pág. 49.

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".²⁹

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 explicaba que la interpretación de la norma es un acto de creación de una norma individual, el cual es, a su vez, es un acto de voluntad en la medida que se trata de llenar el marco establecido por la norma general. Respecto a estas concepciones antagónicas, el célebre debate entre

²⁹ De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 74.

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 intérprete 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 este 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 este, 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 este 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 pueden 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. Esto es desconocer la infinita diversidad de los hechos reales: estos 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”.³⁰

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

³⁰ Du Pasquier, Claude. **Introducción al derecho**. Pág. 144.

dicho que la interpretación es una labor muchas veces planteada por una cierta situación social, en una determinada realidad histórica.

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:

2.6.1. 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, y 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, Manuel Alonso García, 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 este, en cuanto traducción de la intención de un legislador efectivo.

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 Gény 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”.³¹

El jurista argentino Roberto J. Vernego, explica que: “ ..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, ya que 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”.³²

Para la exégesis, una norma es siempre expresión del acto de un individuo privilegiado, a saber: el legislador, e 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.

“Harto 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

³¹ Alonso García, Manuel. **Ob. Cit.**, Pág. 99.

³² Vernego, Roberto J. **Ob. Cit.**, Pág. 68.

de Demolombe: mi divisa, mi profesión, mi fe, es esta: los textos sobre todo. El tratadista alemán Werner Goldschmidt, señala como notas distintivas de la escuela de la exégesis las siguientes:

- El derecho positivo lo es todo, y todo derecho positivo está constituido por la ley; da culto al texto de la ley; otorgándole una sumisión absoluta.
- La interpretación va dirigida a buscar la intención del legislador. Los códigos no dejan nada al arbitrio del intérprete; este no tiene por misión hacer el derecho; el derecho está hecho.
- 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.
- Se niega valor a la costumbre; las insuficiencias de la ley se salvan a través de la misma, mediante la analogía.
- Se tienen muy en cuenta los argumentos de autoridad, con el consiguiente respeto a las obras de los antecesores.

- En suma, se atribuye al derecho un carácter eminentemente estatal: Dura lex, sed lex, las leyes naturales sólo obligan, cuanto sean sancionadas por las escritas”.³³

Esta teoría, como habíamos aludido, fue duramente criticada por Francisco Gény, al respecto, Mario Alzamora Valdez, precisa que “Gény acusó que el principal defecto de 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”.³⁴

2.6.2 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 teoría 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

³³ Goldschmidt, Werner. **Ob. Cit.** Pág. 269.

³⁴ Alzamora Valdez, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 263.

dogmatismo o la exégesis, ya desarrollada, rechazó esta tendencia y propuso entender la ley no empíricamente sino objetiva y sobre todo 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.

2.6.3 Teoría de la evolución histórica

El método de evolución histórica, sustentado por Raymond Saleilles en su Introducción á l'étude du droit civil allemand, según explica el profesor Mario Alzamora Valdez: “ que 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 esta se halla llamada a cumplir; 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 estas 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”.³⁵

³⁵ Alzamora Valdez, Mario. **Ob. Cit.**, Pág. 263.

Partiendo de que toda ley tiene una finalidad, esta teoría intenta sostener que es a través de esta, 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.

2.6.4 Teoría de la libre investigación científica

En medio de una fuerte y despiadada crítica contra la exégesis, Francisco Geny 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;
- Deberá después apelar a la lógica, para buscar el sentido de la ley, relacionando esta con otras normas dentro de un sistema; Si estos métodos son inadecuados e insuficientes, estudiará los trabajos preparatorios de la ley, estudiar informes parlamentarios, notas de los codificadores o autores de la ley subrogada.

- Siguen a los citados procedimientos, la investigación de otras fuentes formales (la costumbre, la autoridad y la tradición) y,
- A falta de todo apoyo formal, para llenar las lagunas, queda el mérito de la libre investigación científica y se denomina así, libre, porque se encuentra sustraída a toda autoridad positiva y científica porque se apoya en bases objetivas reveladas por la ciencia”.³⁶

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”.³⁷

2.6.5 Teoría del derecho libre

Tal como su denominación lo sugiere, esta 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 estas. El propósito que conlleva el proponer, a favor de los jueces, estas atribuciones de total libertad e independencia respecto de la ley, está

³⁶ Alzamora Valdez, Mario. **Ob. Cit.**, Pág. 264.

³⁷ Goldschmidt, Werner. **Ob. Cit.**, Pág. 277.

dado por el anhelo de llegar a la justicia, que muchas veces se pierde o distorsiona en los mandatos normativos provenientes del derecho positivo.

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. Aparece entonces, en 1906, la obra la lucha por el derecho, escrita por el profesor Hermann Kantorowicz bajo el pseudónimo de Gnaeus Flavius”.³⁸

Manuel Alonso García, considera que: “.. esta tesis es definitivamente, un giro hacia el voluntarismo, 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”.³⁹

Otros propugnadores de estas teorías e ideas, tales como Kantorowicz, Ehrlich, 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

³⁸ Du Pasquier, Claude. **Ob. Cit.**, Pàg. 154.

³⁹ Alonso García, Manuel. **Ob. Cit.**, Pàg. 149.

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 fundamentación racional, del carácter científico, de la seguridad jurídica y de la objetividad parecen incompatibles con el nuevo movimiento”.⁴⁰

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.

2.6.6 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, y señala : “ la interpretación es una operación del espíritu que acompaña al proceso de creación del derecho, al pasar de la norma superior a una inferior. 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. Hay también una interpretación de

⁴⁰ Goldschmidt, Werner. **Ob. Cit.**, Pág. 278.

normas individuales: sentencias judiciales, órdenes administrativas, actos jurídicos, etcétera. En síntesis, toda norma es interpretada en la medida en que se descende un grado en la jerarquía del orden jurídico para su aplicación”.⁴¹

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 Manuel Alonso Garcia, “ 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, Por eso Kelsen, a través de la teoría del ordenamiento jurídico, ve la interpretación como un problema de voluntad, mucho más que de cognición, para Kelsen, 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

⁴¹ Kelsen, Hans. **Teoría pura del derecho**. Pág. 163.

jurídicamente posibles todos ellos; la determinación de la solución correcta (elegida), en ningún caso pertenece a la teoría del derecho, sino a la política jurídica”.⁴²

2.6.7 Teoría ecológica

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

Como bien explica Manuel Alonso García: “la teoría de Carlos Cossio, parte del concepto de que el derecho es la libertad metafísica fenomenalizada en la experiencia, o en menos palabras, la conducta humana; entiendo que este es el punto de partida de toda elaboración de Cossio y el objeto del derecho”.⁴³

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, 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 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

⁴² Alonso García, Manuel. **Ob. Cit.**, Pág. 252.

⁴³ Alonso García, Manuel. **Ob. Cit.**, Pág. 195.

de la norma tiende un puente de la norma a la voluntad de su autor, la aplicación de la norma tiende un puente entre esta y la conducta a enjuiciar”.⁴⁴

2.6.8 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”.⁴⁵

Algunos autores, partiendo de la definición académica, dicen que es la explicación de los textos faltos de claridad, que no es razonable, porque la interpretación de los códigos, no explica textos faltos de claridad, sino que profundiza sus alcances, analizando lo que tiene características o situaciones concretas, porque dada la riqueza del lenguaje, el sentido literal de las palabras se presta a numerosas explicaciones, dudas, alternativas, etcétera, de donde precisamente radica la función del intérprete, buscando la intención del legislador.

2.7 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.

⁴⁴ Goldschmidt, Werner. **Ob. Cit.**, Pàg. 273.

⁴⁵ Flores Polo, Pedro. **Ob. Cit.**, Pàg. 89.

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 esta última, para la cual deberá recurrir a los métodos de 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 se explican 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 estos tenemos: los métodos clásicos que son: el gramatical, el lógico, el sistemático y el histórico. Se puede considerar entre estos 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.

Considera que los precitados métodos se derivan de uno sólo: el método lógico. 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”.⁴⁶

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, los cuales son:

■ Método gramatical

El método gramatical, también conocido como literal, es el más antiguo y es exclusivo de las épocas anteriores a la revolución francesa, en que existía alguna desconfianza

⁴⁶ Oderigo, Mario A. **Lecciones de derecho procesal**. Pág. 140.

en el trabajo de los jueces, razón por la cual, estos se encontraban obligados a ceñirse al sentido literal de la ley.

Consiste este método, según Claude Du Pasquier: “..en deducir de las palabras mismas, de su lugar en la frase y de la sintaxis de la misma puntuación, el sentido exacto del artículo de que se trata”.⁴⁷

Alberto Trabucchi, escribe que: “La interpretación literal se realiza de conformidad con el uso de las palabras y con la conexión de estas entre sí”.⁴⁸ El referido autor critica 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.

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 estas 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

⁴⁷ Du Pasquier, Claude. **Ob. Cit.**, Pág. 147.

⁴⁸ Trabucchi, Alberto. **Ob. Cit.**, Pág. 47.

puntos de referencia del contorno o circunstancia, es decir, con referencia al motivo y además también con referencia al propósito”.⁴⁹

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.

■ 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: “..este método consiste en la descomposición del pensamiento o las relaciones lógicas que unen sus diversas partes”.⁵⁰

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 minús. (el que puede lo más, puede lo menos); a minore ad maius (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)”.⁵¹

Citando tres sentencias bastante antiguas del tribunal supremo español, Manuel García Amigo, ilustra sobre otras tantas reglas interpretativas obtenidas de la jurisprudencia,

⁴⁹ Hernández Ramírez, José Luís. **Ob. Cit.** Pág. 154.

⁵⁰ Alzamora Valdez, Mario. **Ob. Cit.**, Pág. 263.

⁵¹ Díez Picazo, Luís. **Experiencias jurídicas y teoría del derecho.** Pág. 259.

así comenta el profesor español, la sentencia del 29-1-1891, declarando que “es principio de derecho que toda interpretación o inteligencia que conduzca al absurdo debe rechazarse”; en la sentencia del 13-3-1906, señalando 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, este ha de prevalecer sobre aquél”.⁵²

■ 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 esta, 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

⁵² García Amigo, Manuel. **Derecho civil en España**. Pág. 193.

peligro desentrañando su sentido a la luz de los principios inspiradores del sistema que la contenga”.⁵³

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, entonces sí una norma jurídica, que en sí misma tiene un significado, puede adquirir un sentido distinto cuando se pone en relación con las demás normas que constituyen el derecho vigente”.⁵⁴

■ 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: “.. este 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”.⁵⁵

⁵³ Oderigo, Mario A. **Ob. Cit.**, Pág. 140.

⁵⁴ Trabucchi, Alberto. **Ob. Cit.**, Pág. 48.

⁵⁵ Alzamora Valdez, Mario. **Op. Cit.**, Pág. 263.

Por su parte, Claude Du Pasquier dice: “.. este 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 estudiados las exposiciones de motivos, los mensajes del poder ejecutivo, las cartas e informes de las comisiones encargadas, debates plenarios y todo aquello que ha precedido a la aplicación de la ley”.⁵⁶

Este método, dice Karl Larenza: “ debe tenerse en cuenta para averiguar el sentido de la ley normativamente decisivo y sobre todo, la intención reguladora del legislador y las decisiones valorativas por el 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”.⁵⁷

■ 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.

⁵⁶ Du Pasquier, Claude. **Ob. Cit.**, Pág. 148.

⁵⁷ Larenza, Karl. **Metodología de la ciencia del derecho.** Pág. 325.

Menciona Manuel Alonso García que: “Jhering, en su obra de dos volúmenes El fin del derecho, 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, Jhering, merced a esta concepción, hasta entonces desconocida, señaló al derecho caminos completamente nuevos, que estaban perdidos para el desde el derecho natural (interpretación teleológica); debido al hecho de que los numerosos movimientos que caracterizaban al siglo XIX, carecían, no obstante, de una escala absoluta, esta concepción debió ejercer en principio efectos destructores y relativizadores”.⁵⁸

Algunos autores afirman que la finalidad de la norma está en su ratio legis, es decir, en su razón de ser, tal es el caso, por ejemplo de 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”.⁵⁹

El profesor Raúl Peña Cabrera, 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”.⁶⁰

⁵⁸ Alonso García, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 99.

⁵⁸ Du Pasquier, Claude. **Ob. Cit.**, Pág. 151.

⁶⁰ Peña Cabrera, Raúl. **Tratado de derecho penal.** Pág. 122.

Otros autores, como ya habíamos advertido, entienden por este 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 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”.⁶¹

Existen otros métodos de interpretación, que han aportado algunos criterios de interpretación importantes, tales como:

■ Método empírico

Este es el método atribuido a la escuela de la *éxegesis*, 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, 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

⁶¹ García Amigo, Manuel. **Ob. Cit.**, Pág. 193.

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”.⁶²

■ 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 lenguaje común, salvo el caso que las expresiones utilizadas tengan por si mismas un significado jurídico diferente del común, En ese caso, 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.

■ 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

⁶² Álvarez Gardiol, Ariel. **Manual de introducción al derecho**. Pág. 100.

legis, es correspondiente a un criterio tecnicista que resalta la importancia de la razón de la norma, frente a otros criterios o contenidos posibles.

■ Método sistemático por ubicación de la norma

De acuerdo a este 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.

■ Método sociológico

Este método busca interpretar la norma según 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.

■ 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 esta 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, sobre los que justificó y basó el método analítico empleado, respecto de su propio texto.

CAPÍTULO 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.

■ Principio de constitucionalidad

La interpretación de todas las normas jurídicas, incluidas las de trabajo, debe hacerse dentro del respeto a la Constitución Política de la República de Guatemala. 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.

■ Principio in dubio pro operario

Este principio tiene su origen en el carácter protector del derecho laboral y al explicar 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 mismos conduce a la absolución del demandado.

■ 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”.⁶³

⁶³ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pag. 33.

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 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 que se deben tomar en cuenta:

- Los órganos jurisdiccionales y los órganos administrativos que la aplican
- Los principios de aplicación, que son:
- Los principios comunes al resto del ordenamiento jurídico, que ya conocemos, tales como:
 - Los principios generales del derecho.
 - El principio de jerarquía normativa
 - Los principios sobre aplicación temporal y espacial de las normas
 - 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:

- Las específicas finalidades que persigue el derecho del trabajo: la tutela efectiva del trabajador.
- La existencia de fuentes específicas como el convenio colectivo.

- El principio de norma más favorable.
- La existencia de órganos administrativos y judiciales especializados en derecho de trabajo”.⁶⁴

3.2. Los criterios de aplicación específicos del derecho de trabajo

Chicas Hernandez, señala que “Es absolutamente necesario el conocimiento de estos principios específicos, para interpretar y aplicar correctamente el derecho del trabajo, es por ello que vale la pena conocer en que se basan estos criterios y principios, que describimos a continuación:

■ El principio indubio pro-operario

Este es un principio de creación jurisprudencial y se aplica cuando una norma laboral tiene 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, el carácter protector, que tiene el ordenamiento laboral, al partir de la inferior situación de los trabajadores frente al empresario, y sus requisitos de aplicación son:

- que exista una norma dudosa, con varias interpretaciones posibles, así no cabe aplicar este principio cuando:
 - la norma tenga un sentido claro.
 - tampoco se aplicará cuando se deduce de los hechos.

⁶⁴ **Ibid.**, Pag. 39.

- tampoco cabe aplicar este principio cuando se deduce de la interpretación de un contrato de trabajo.

Para concluir, este 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”.⁶⁵

3.3. El principio de norma más favorable

Expone además Chicas Hernández que “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 este 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.

⁶⁵ **Ibid.** Pag.45.

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, pero sí de mejora, como los descansos mínimos.
- 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, este 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”.⁶⁶

3.4. El principio de condición más beneficiosa o condición ad personam

En su análisis Chicas Hernández, dice: “Se formula este 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.

⁶⁶ **Ibid.** Pag.52.

Son requisitos necesarios para la aplicación de este 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 este principio: las condiciones pactadas, o concedidas unilateralmente por el empresario, son inatacables por este, y subsisten aunque cambien las normas estatales y los convenios al amparo de los que nacieron, ahora bien, el trabajador si puede renunciar a estas condiciones más beneficiosas, con el límite al respeto a los mínimos legales y a las condiciones pactadas en un convenio colectivo.

Los límites a la condición más beneficiosa y el principio de absorción y compensación, se define que el respeto a las condiciones más beneficiosas de origen contractual, queda limitado por el juego de la absorción y compensación de condiciones, el que actúa del siguiente modo: las mejoras normativas, legales y por convenios colectivos, no se suman a las condiciones más beneficiosas disfrutadas a título individual, sino que

estas últimas van siendo absorbidas por las elevaciones generales, salvo pacto en contrario”.⁶⁷

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 este principio:

- La irrenunciabilidad sólo favorece al trabajador, nunca al empresario.
- Los derechos adquiridos por los trabajadores mediante pactos o concesiones unilaterales, si son renunciables.
- La falta de acción o no-ejercicio del derecho, no puede ser impedida por el legislador.
- Los derechos reconocidos en costumbres laborales autónomas, si son renunciables”.⁶⁸

⁶⁷ **Ibid.** Pag.60.

⁶⁸ **Ibid.** Pag.65.

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, así en Guatemala, la jerarquía de las normas aplicadas al derecho del trabajo se clasifican así:

- Primeramente prevalece el derecho constitucional.
- En segundo lugar se aplican las normas internacionales, que son los tratados internacionales ratificados y publicados por nuestro país.
- En tercer orden, se aplican, las normas con rango de ley.
- Seguidamente los reglamentos, que pueden ser acuerdos del consejo de ministros o las órdenes ministeriales, que emanan de los ministros.
- Después se aplican los convenios colectivos, pactados y aprobados.
- Se aplicara posteriormente la costumbre laboral autónoma.
- Finalmente, los principios generales del derecho, que adquieren el rango de la norma en que se encuentran positivizados.

Por todo esto, este principio es de una singularidad especial en el ámbito del derecho del trabajo. En cuanto al principio de norma mínima, en el derecho del trabajo, y en virtud de este principio, las normas superiores actúan como normas mínimas, susceptibles de mejora por las normas inferiores.

En cuanto al principio de jerarquía normativa, en el derecho del trabajo, y en virtud de este principio, cuando una norma inferior empeora las condiciones de una norma de rango superior, prevalecerá esta 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”.⁶⁹

⁶⁹ **Ibid.** Pag.77

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

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 estos 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, en forma gratuita y sin perjuicio de expensas y costas, con garantía del derecho de defensa, aplicando principios de celeridad, eficiencia y transparencia en el servicio prestado, y con plena autonomía e independencia de la rama judicial.

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 es 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 grupos de la sociedad civil que propugnan por un mejoramiento de los procesos de selección de jueces y magistrados y los procesos de fiscalización, en casos específicos y de alto impacto, lo que 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 más evidentemente 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.

Cabe entonces preguntarse, qué hace que el sistema judicial laboral no sea eficiente y, qué hacer para procurar que si lo sea, 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 en 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, que sean eficientes y transparentes y la falta de manuales y asignación de funciones, que vayan de acuerdo con reglas prefijadas.

- 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 y a fin de resolver esta difícil situación, es necesario llevar a cabo un conjunto de acciones concretas que involucran 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 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 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, la disminución de pasos procesales, etcétera, que son

factores tecnológicos, normativos, organizacionales y procesales, necesarios para lograr los propósitos mencionados.

En el trámite de esta reforma, es de resaltar el valioso aporte realizado para fomentar su discusión, por parte de la Corte Suprema de Justicia, la cual no solamente ha contribuido con documentos de trabajo serios y responsables, sino que han empezado a aplicar medidas de cambio y control que serán beneficiosas a todo el sector justicia.

Por último, como complemento de lo anteriormente expuesto, debe insistirse en el mejoramiento de la denominada justicia positiva, ya que no emitir sanciones, o no atender a las contravenciones, va degenerando en una espiral de violaciones a los derechos humanos, por lo cual es necesario revisar y reforzar el accionar de las todas las instituciones que velan por ellos, 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”.⁷⁰

Al señalar este concepto, se hace latente la posibilidad de su existencia en la operatividad del sistema laboral guatemalteco, por lo que en prudente un análisis más profundo, especialmente porque involucra a varios sectores, y pareciera ser que existiría una premeditación en crear esa impunidad, pero aun peor, que va en contra de los intereses del trabajador.

4.2. Informe de trabajo de campo

Para fundamentar, la apreciación colectiva y publica de la opinión acerca del sistema de justicia, en el ramo laboral, mediante un cuestionario, se realizo una encuesta y para no soslayar y orientar la misma, se trato de abarcar a grupos formados por trabajadores del organismo judicial, tanto jueces como oficiales, y trabajadores del sector privado que están tramitando casos, en tribunales laborales, buscando caso similares y con las mismas pretensiones, de manera que sea posible determinar la aplicación de criterios personales, por parte de los jueces, al dictar sentencias en el ramo laboral.

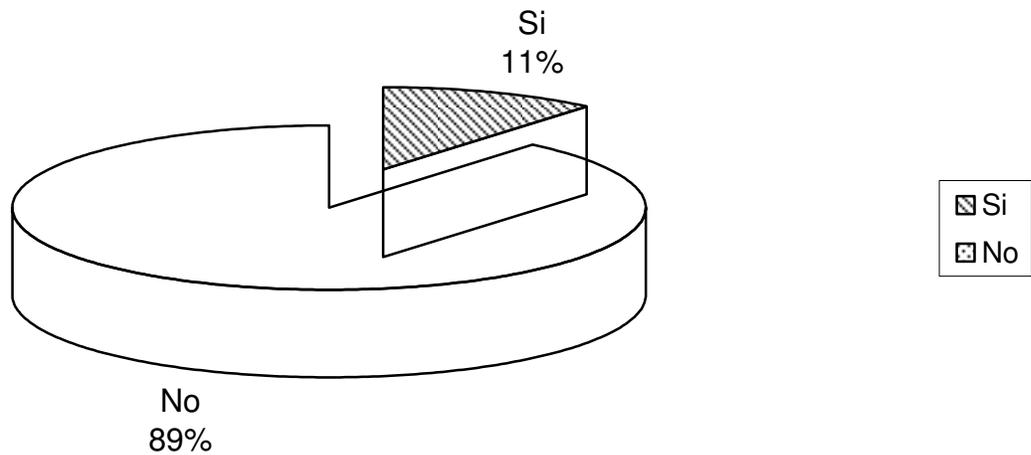
⁷⁰ Flores Polo, Pedro. **Ob. Cit.**, Pag. 25.

Se realizaron cien encuestas, las cuales constaron de cinco preguntas de respuesta cerrada. El cincuenta por ciento, se realizo a trabajadores sindicalizados de diversas empresas del sector privado y el otro cincuenta por ciento, fueron realizadas a trabajadores del Organismo Judicial, haciendo constar que estas se hicieron reservando la identidad de los encuestados. Se realizaron las mismas en las fechas del 13 de octubre al 18 de noviembre del año 2010.

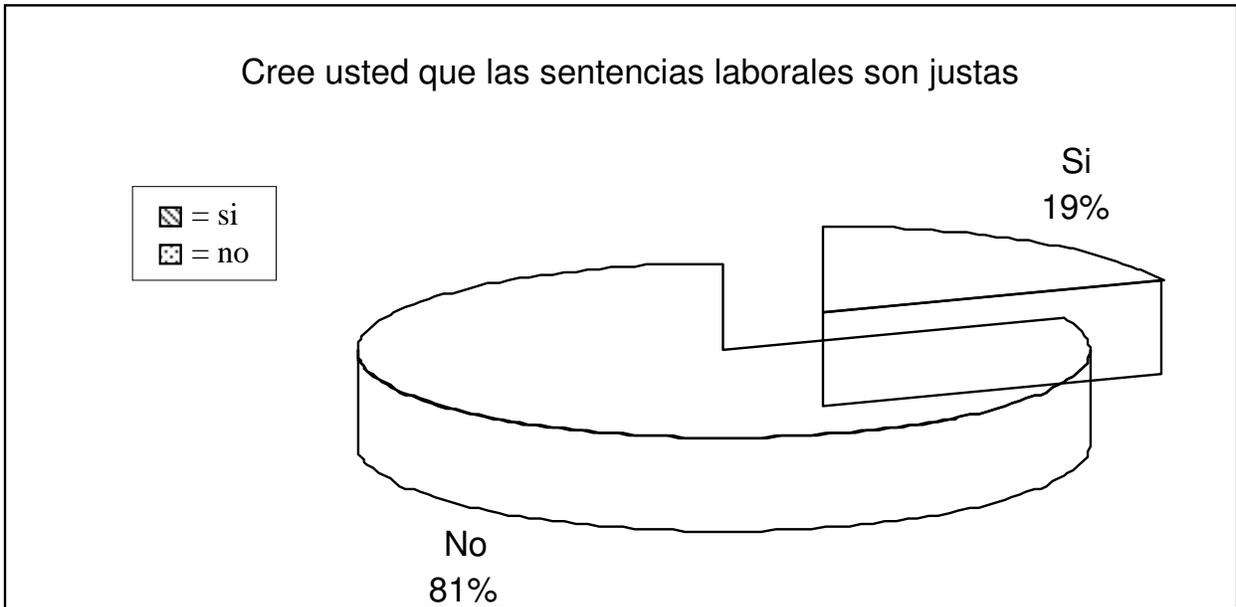
Los lugares en que se realizaron, fueron específicamente en los juzgados siguientes: juzgado séptimo de trabajo y previsión social de Guatemala, juzgado segundo de trabajo y previsión social de Guatemala, juzgado quinto de trabajo y previsión social de Guatemala, juzgado noveno de trabajo y previsión social del departamento de Guatemala, sala primera de trabajo y previsión social de Guatemala, sala tercera de trabajo y previsión social de Guatemala, y también en las siguientes empresas del sector privado: Repuestos Figueroa, Transportes J. A. Ruano, Construcciones Urbanas, Residenciales, Inmobiliarias, Sociedad Anónima, Alfa Químicos, Sociedad Anónima, Agroindustrias Los Sauces, Sociedad Anónima

Los resultados se presentan en gráficos circulares, técnica de presentación de estadísticas muy usada, para este tipo de encuestas, las que dieron los siguientes resultados:

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

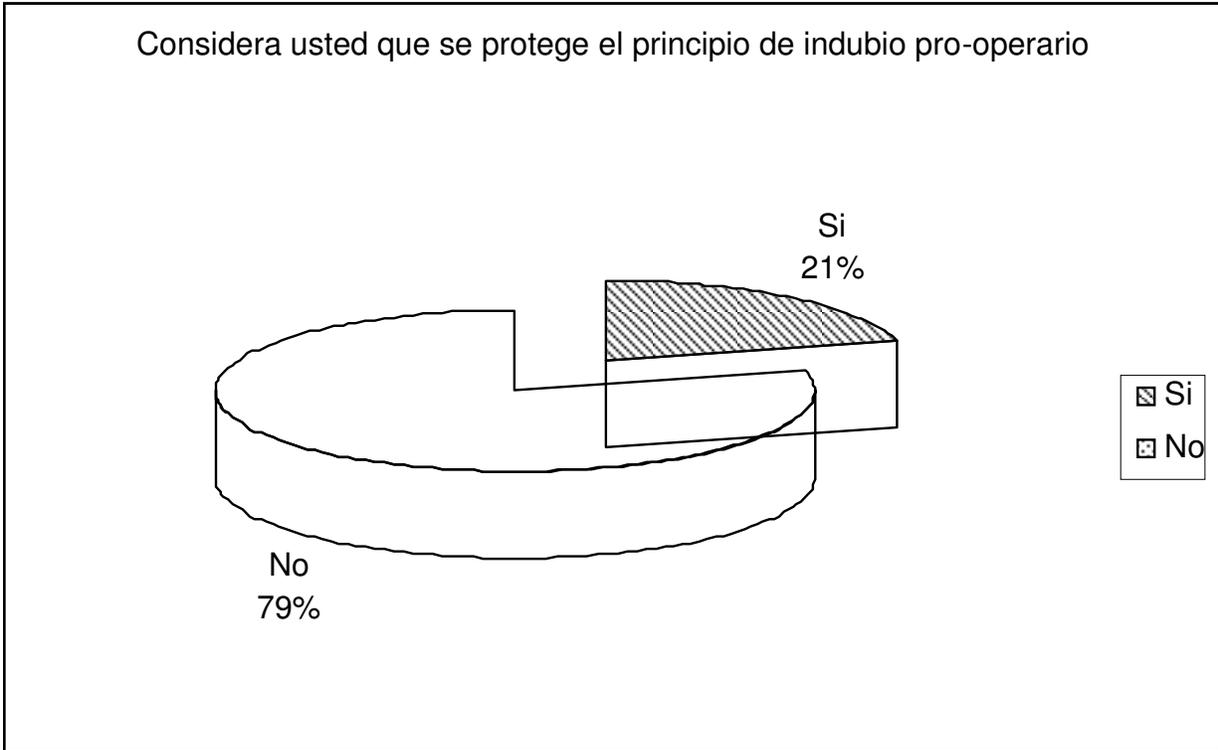


Se puede inferir de esta grafica, que persiste el criterio de la población trabajadora y público en general, que cada juez tiene una manera personal de interpretar las leyes laborales, con lo cual se genera un marcado concepto que no hay uniformidad, en las sentencias emitidas, y las resoluciones pueden variar, ante los mismos actores y las mismas pretensiones.



Con esta grafica, se demuestra el grado de desconfianza que existe en la población sobre las sentencias que se emiten en los juzgados de trabajo, ya que un 81% dijeron que no son justas y un 19% dijeron que si.

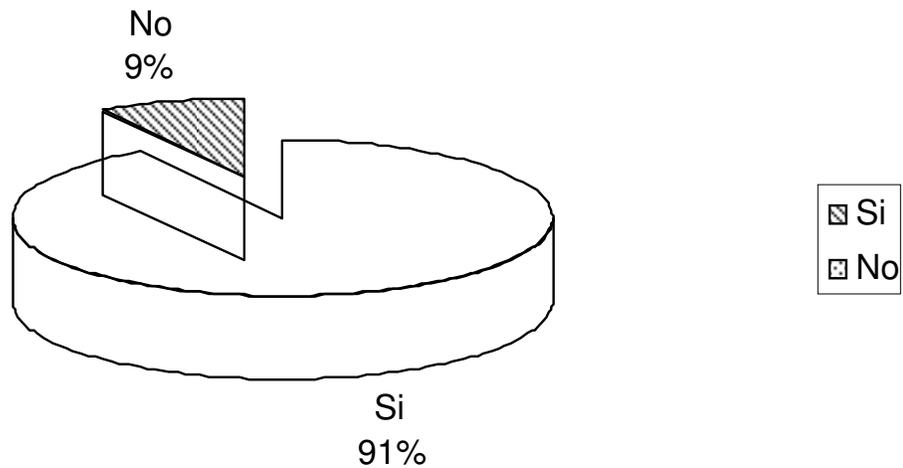
Con lo cual se puede asumir que las sentencias no son justas o dicho de otra manera son parcializadas y faltas de uniformidad.



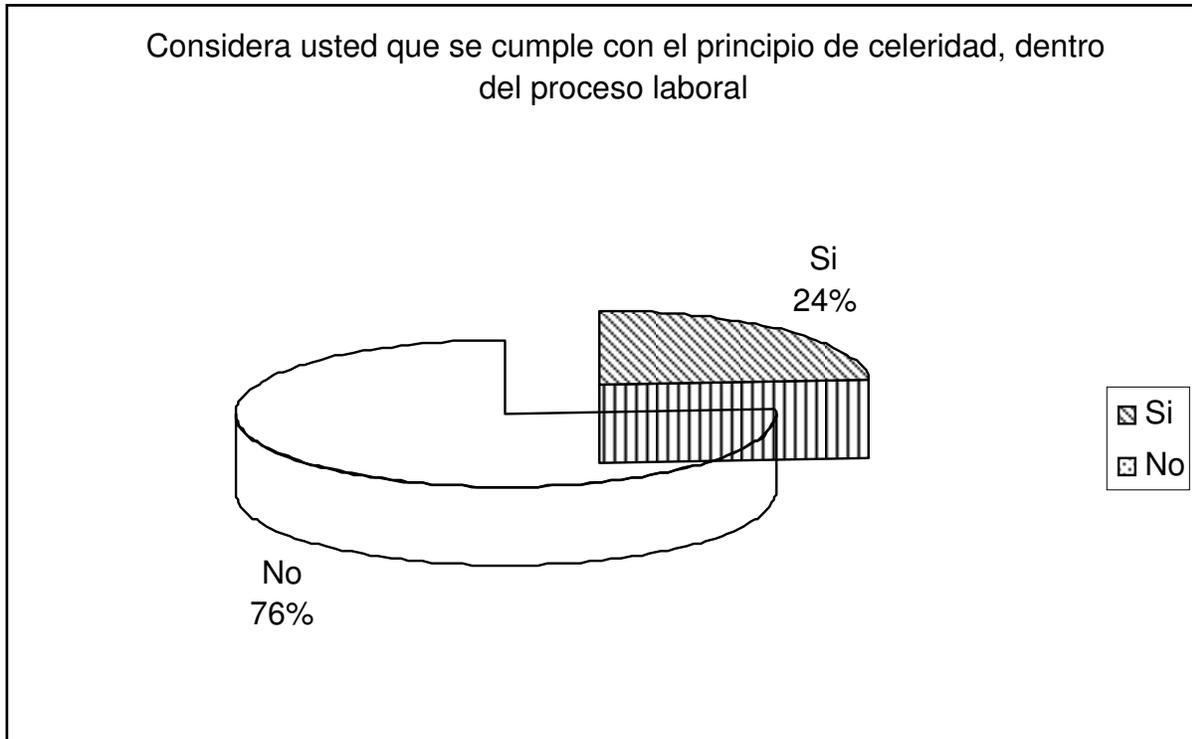
Como resultado de la encuesta, se infiere la apreciación que existe, en trabajadores privados y empleados del organismo judicial, sobre que en los tribunales de trabajo no se protege los derechos del trabajador, y en la interpretación de las leyes al emitir los fallos, y ante la ambigüedad de estas, no se favorece al trabajador.

El resultado muestra que el 79 por ciento dijo que no se respetaba el principio de indubio pro operario y el 21 por ciento dijo que si se respetaba.

Considera que se manejan criterios personales al momento de dictar Sentencias, en material laboral



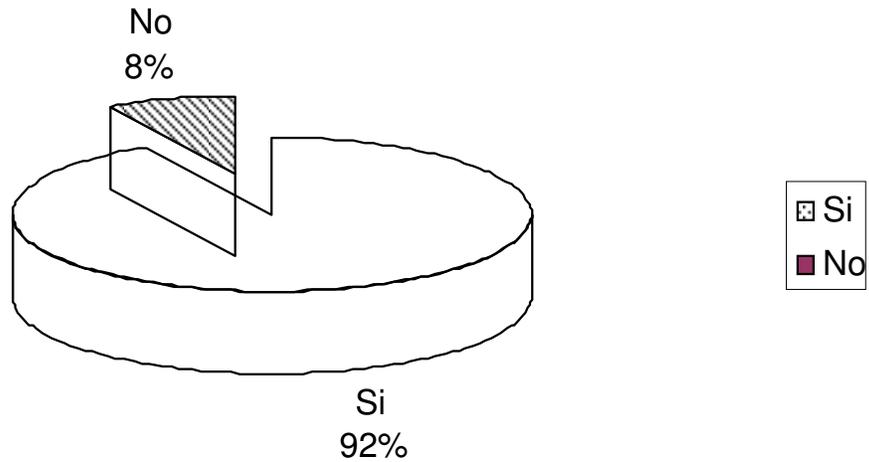
El resultado de la encuesta muestra que un 91 por ciento de las personas que la contestaron, dice que se aplican criterios personales por parte de los jueces al emitir sentencias en el ramo laboral, y un mínimo del 9 por ciento, consideró que no se aplicaban.



Esta pregunta estaba orientada a conocer si se cumplen con los plazos laborales establecidos en las leyes laborales, y especialmente en la celeridad que debe darse en la resolución de los conflictos, tomando en cuenta que en los retrasos, se perjudica mas al trabajador que a la clase patronal.

El resultado de la tabulación muestra que el 76 por ciento expreso que no se cumplía y el 24 por ciento dijo que sí.

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



En este caso, hubo un porcentaje alto del 92 por ciento que dijo que si debería unificarse criterios, lo que demuestra la apreciación que existe sobre los fallos emitidos por los tribunales de trabajo, contra un 8 por ciento en contra.

4.3. Cuadros comparativos 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

Explicación del cuadro: 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 en ambos casos los actores 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

Explicación del cuadro: 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 condenó 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 dictó 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	2010
Resultados de las sentencias	Reinstalación del personal destituido	Sin lugar la demanda presentada
Materia	Laboral	Laboral

Explicación del cuadro: 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 dicto 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 aún está pendiente de sentencia a pesar que la demanda fue presentada en la misma fecha, que el primer caso.

Como resultado de estas comparaciones, en los diferentes juzgados se puede evidenciar que la aplicación de criterios personales en la emisión de sentencias en el ramo laboral se hace manifiesto, pues en casos similares, con los mismos actores y aun con las mismas pretensiones, los resultados de las sentencias son totalmente diametrales y opuestas, violando todo principio de uniformidad y objetividad en dichas sentencias.

También se hace manifiesto que existe una violación a los principios de interpretación que se establecen en la constitución, en la ley del organismo judicial y en los convenios internacionales que ha firmado Guatemala, que garantizan la protección de los derechos del trabajador, y la tutelaridad que se establece en nuestra carta magna, prevaleciendo la interpretación personal como norma de aplicación de sentencias en el ramo laboral guatemalteco, perjudicando los intereses del trabajador, y la imagen de la justicia.

CONCLUSIONES

1. El derecho de trabajo ha tenido una evolución histórica muy grande, y la mayoría de los estudiosos, concuerdan que se deben respetar los principios y normas de interpretación que lo han inspirado, y también los convenios internacionales firmados por Guatemala, obligándose ante estos organismos internacionales al respeto de dichos acuerdos, y ante todo a adoptar esta normativa como propia.
2. Existen dentro de la normativa guatemalteca, procedimientos que se deben aplicar indistintamente en cualquier rama judicial, y también existen disposiciones de carácter constitucional que benefician al trabajador, que deben ser aplicadas y garantizadas en todos los procesos laborales, una de estas, es la interpretación de las leyes con imparcialidad, que permitan una buena aplicación de justicia.
3. No existe uniformidad en las resoluciones de sentencias emitidas en los tribunales de trabajo, y persiste la aplicación de criterios muy personales de los jueces, en la interpretación de las peticiones de los trabajadores y la normativa laboral, lo cual está perjudicando a los trabajadores, tanto en la tardanza, como en la manera de interpretar los asuntos que son sometidos a esa jurisdicción.
4. A pesar que las normas del Código de Trabajo, establecen la tutelaridad de los derechos de los trabajadores, así como los aspectos sociales, económicos en que se basan esos principios, esto no ha sido posible visualizarlo en la

parcialidad de las sentencias emitidas, contradiciendo las normas de interpretación establecidas en la propia Ley del Organismo Judicial.

5. La Constitución Política de la República de Guatemala, señala que deben respetarse y aplicarse los principios constitucionales en las resoluciones emanadas por los órganos jurisdiccionales para no incurrir en violación de derechos humanos, esto no se cumple dañando a la clase trabajadora, evitando así la justicia social laboral.

RECOMENDACIONES

1. Los principios que inspiraron y siguen inspirando el derecho laboral están incorporados y constituyen fuente de interpretación de los jueces y magistrados del ramo laboral, en este sentido la escuela de estudios judiciales de la Corte Suprema de Justicia, debe utilizarlos en los cursos de capacitación permanente, e incluirse en estos, los convenios firmados por Guatemala en esta materia.
2. Sería conveniente que la Corte Suprema de Justicia, establezca un sistema de revisión, en todos los juzgados del ramo laboral, para verificar y sancionar a aquellos funcionarios judiciales que incumplan con la aplicación de la normativa laboral vigente y también la constitucional, a fin de evitar más daño a la clase trabajadora, pero especialmente la recuperación de la confianza en la justicia.
3. Es necesario que la Corte Suprema de Justicia, realice programas de capacitación permanente, en el ramo laboral, utilizando especialmente el método de casos, para encontrar una forma de estandarizar la interpretación de leyes y dejar de aplicar criterios personales en la emisión de sentencias de los jueces de trabajo, con ello se lograra formar criterios uniformes que garanticen los derechos del trabajador.
4. Convendría generarse en el Congreso de la República, una reforma al Código de Trabajo, para aclarar y desarrollar los conceptos que presentan ambigüedad en su interpretación, tomando en cuenta que el derecho laboral, como un derecho

dinámico, ha evolucionado y no está ya acorde a figuras nuevas de las relaciones laborales, y aspectos sociales y económicos de la época.

5. Es obligación de los operadores de justicia, respetar los principios constitucionales de tutelaridad y protección del trabajador, las normas de interpretación de la Ley del Organismo Judicial y los convenios internacionales y medidas de protección que estos establecen, para beneficio y respeto a los derechos del trabajador.

ANEXOS

ANEXO I

Cuestionario

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 _____

2. Cree usted que las sentencias laborales son justas.

Si _____

No _____

3. Cree que se protege el principio de Indubio Pro Operario (Beneficio al trabajador)

Si _____

No _____

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

Si _____

No _____

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

Si _____

No _____

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

Si _____

No _____

BIBLIOGRAFÍA

ALZAMORA VALDEZ, Mario. **Introducción a la ciencia del derecho.** 9ª ed.; Lima, Peru: Ed. Eddile, 1982.

ALONSO GARCIA, Manuel. **Curso de derecho de trabajo.** Barcelona, España: Ed. Librería Bosch. 1964.

ARGUETA RAMIREZ, Alejandro. **Derecho sustantivo individual.** Montevideo, Uruguay: Ed. BBB. 2003.

ALVAREZ GARDIOL, Ariel. **Manual de introducción al derecho.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Juris, 1995.

BAYLOS CRUZ, Antonio. **Introducciones al derecho procesal laboral.** 1ª ed.; Madrid, España: Ed. Trotta. 1992.

BAYON CHACÓN, Gaspar y PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Manual de derecho del trabajo.** Volúmenes I y II, 8ª. ed.; Madrid, España: (s.e.).1980.

CABANELLAS, GUILLERMO. **Derecho de los conflictos laborales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Omega. 1979.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal laboral.**

Guatemala: Ed. Litografía Orión. 2002.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo del Trabajo.** 2ª. ed.; Guatemala:

Ed. Orion.1998.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo.** Tomo II, 7ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A., 1987.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** Tomo II, 4ta. ed.; Distrito Federal,

México: Ed. Porrúa, S.A., 1985.

DIEZ PICAZO, Luis. **Experiencias jurídicas y teoría del derecho.** 3ª. ed.; Barcelona, España:

Ed. Arid, 2008.

DU PASQUIER, Claude. **Introducción al derecho.** 5ª. ed.; México: Ed. Jurídica Portocarrero,

S.R.L., 1965.

ENNECCERUS, Ludwig. **Tratado de derecho civil.** Tomo I, 39ª. ed.; Barcelona, España: Ed.,

Casa Editorial Bosch. 1953.

FERNÁNDEZ, Luís. **Derecho laboral guatemalteco.** 3ª. ed.; Guatemala: Ed. Oscar de León

Palacios. 2002.

FLORES POLO, Pedro. **Diccionario de términos jurídicos**. 2ª. ed.; México: Ed. Jurídica Grisley, 2002.

GARCIA AMIGO, Manuel. **Derecho civil en España**. Facultad de Derecho, Universidad Complutense; España: Ed. Servicio Publicaciones, 1997.

GOLDSCHMIDT, Werner. **Introducción filosófica al derecho**. Vol. I, 6ta ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Lexis Nexis, 2005.

HERNÁNDEZ RAMÍREZ, José Luís. **Análisis de la formula de interpretación jurídica**. revista temática de filosofía del derecho, numero 5; México. 2002.

KELSEN, Hans. **Teoría pura del derecho**., 18ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Universitaria. 1982.

LARENZA, Kart. **Metodología de la ciencia del derecho**. 2ª. ed.; Barcelona, España: Ed. Ariel, S.A., 1994.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC, Guatemala: Ed. Universitaria. 1998.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. Universidad Autónoma de México, México: Ed. UNAM.1974.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 15ª. ed.; Madrid, España: Ed. Tecnos, 1994.

ODERIGO, Mario A. **Lecciones de derecho procesal**. 1ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma. 1981.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1979.

PEÑA CABRERA, Raúl. **Tratado de derecho penal**. Parte Especial, Universidad de Jerez, España. 1982.

SENDRA CATENA, Víctor. **Introducción al derecho procesal**. 1ª. ed.; Madrid, España: Ed. Tirant Lo Blanch, 1992.

TRABUCCHI, Alberto. **Instituciones de derecho Civil**. Tomo I, 1ª. ed.; Madrid España: Ed. Revista de derecho privado. 1967.

VERNEGO, Roberto J. **La interpretación jurídica**. 1ª. ed.; UNAM, México: Ed. Técnica Editora, 1977.

Legislación

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

Código de Trabajo. Decreto No. 1441. Congreso de la República de Guatemala.

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89 Congreso de la República de Guatemala.