

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización y Cierre Académico



**Doble regulación laboral según los artículos 14bis y 137bis del
Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República**
-Tesis de Licenciatura -

Erwin Agustin Carranza Jacinto

Guatemala, octubre 2013

**Doble regulación laboral según los artículos 14bis y 137bis del
Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República**

-Tesis de Licenciatura -

Erwin Agustín Carranza Jacinto

Guatemala, octubre 2013

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica y Secretaria General	M. Sc. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M. A. César Augusto Custodio Cóbar

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano	M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Coordinador de Exámenes Privados	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador del Departamento de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Director del programa de tesis	Dr. Carlos Interiano
Coordinador de Cátedra	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Asesor de Tesis	M. Sc. Víctor Manuel Moran Ramírez
Revisor de Tesis	M. A. Manuel Guevara Amézquita

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

Lic. Carlos Enrique Godínez Hidalgo

Licda. Flor de María Samayoa Quiñonez

M. Sc. Víctor Manuel Moran Ramírez

Lic. Eduardo Galván Casasola

Segunda Fase

Lic. Carlos Ramiro Coronado Castellanos

Licda. Cándida Rosa Ramos Montenegro

Licda. Carmela Chámale García

Dr. Fred Manuel Battle Rio

Tercera Fase

Lic. Ricardo Bustamante Mays

Licda. Vilma Corina Bustamante Tuche

M. Sc. Mario Jo Chang

Licda. Nydia María Corzantes Arévalo

Licda. Karin Virginia Romero Figueroa

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, cuatro de marzo de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **DOBLE REGULACIÓN LABORAL SEGÚN LOS ARTÍCULOS 14BIS Y 137BIS DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**, presentado por **ERWIN AGUSTIN CARRANZA JACINTO**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al Licenciado **MANUEL GUEVARA AMÉZQUITA**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: ERWIN AGUSTIN CARRANZA JACINTO

Título de la tesis: DOBLE REGULACIÓN LABORAL SEGÚN LOS ARTÍCULOS 14BIS Y 137BIS DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 20 de mayo de 2013

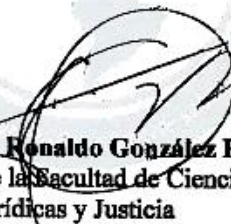
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Lic. Manuel Guevara Amézquita
Tutor de Tesis



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintiuno de mayo de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **DOBLE REGULACIÓN LABORAL SEGÚN LOS ARTÍCULOS 14BIS Y 137BIS DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**, presentado por **ERWIN AGUSTIN CARRANZA JACINTO**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al Doctor **CARLOS INTERIANO**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.


M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ERWIN AGUSTIN CARRANZA JACINTO**

Título de la tesis: **DOBLE REGULACIÓN LABORAL SEGÚN LOS ARTÍCULOS 14BIS Y 137BIS DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 22 de julio de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Carlos Interiano
Revisor Metodológico de Tesis



DICTAMEN DEL DIRECTOR DEL PROGRAMA DE TESIS

Nombre del Estudiante: **ERWIN AGUSTIN CARRANZA JACINTO**

Título de la tesis: **DOBLE REGULACIÓN LABORAL SEGÚN LOS ARTÍCULOS 14BIS Y 137BIS DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

El Director del programa de Tesis de Licenciatura,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

En su calidad de Director del programa de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 20 de agosto de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Carlos Interiano

Director del programa de tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ERWIN AGUSTIN CARRANZA JACINTO**

Título de la tesis: **DOBLE REGULACIÓN LABORAL SEGÚN LOS ARTÍCULOS 14BIS Y 137BIS DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

El Director del programa de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.


Segundo: Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del director del programa de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

Por tanto,

Se autoriza la impresión de dicho documento en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 23 de septiembre de 2013

"Sapientia ante omnia, adquiere sapientiam"


Dr. Carlos Interiano
Director del programa de tesis Facultad de
Ciencias Jurídicas y Justicia




Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



Nota: Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Contenido

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Orden normativo jerárquico en el Derecho Laboral guatemalteco	1
Historia del Derecho Laboral guatemalteco	3
Justificación de la derogación del artículo 137 bis del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1,441 del Congreso de la República	15
Norma Jurídica	20
Interpretación de Normas Jurídicas	32
Derecho Laboral comparado	35
Conclusiones	39
Referencias Bibliográficas	41

Resumen

La presente investigación, tiene por objeto analizar la importancia que una norma jurídica laboral en cuanto a la prohibición de no discriminar a los trabajadores, por motivos de raza, religión, ideología política, situación económica, así como de condicionarse por el monto de sus salarios, el acceso a los establecimientos de asistencia social, culturales, educativos y de diversión o comercio que funcionen para su beneficio, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular o del Estado.

Por otro lado, la existencia de dos normas jurídicas con que regulen la misma prohibición, origina una laguna legal en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco. Generalmente no se da en una legislación una doble regulación que se refiera a la misma prohibición; sin embargo, en Guatemala se presenta el caso de los artículos 14bis y el 137bis del Código citado.

El artículo 137bis se adicionó en el año de 1992 a través del Decreto 64-92 del Congreso de la República, por medio del cual se introdujeron reformas al Código de Trabajo por razones políticas, debido al momento histórico que se vivía en la época y que aún

persisten, tales como abusos laborales en contra de los trabajadores, siendo evidente la presión nacional e internacional en cuanto al ordenamiento jurídico guatemalteco.

No obstante, estar normado en el artículo 14bis a la prohibición de no discriminar, fue adicionado en el apartado de salarios, jornadas y descansos el artículo 137bis, estimándose que en este momento no tiene lógica su ubicación, mientras que el artículo 14bis tiene su lógica en el apartado de las disposiciones generales, el cual se refiere a no discriminar, a los trabajadores de cualquier forma, inclusive se indica el acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere el artículo 14bis, no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñan y lo mismo indica el artículo 137bis.

Como resultado de la presente investigación, se estima la necesidad de la derogación del artículo 137bis, toda vez que regula lo mismo del artículo 14bis en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco.

Palabras clave

Duplicidad de regulación laboral. Doble prohibición. Necesidad de derogatoria.

Introducción

El presente trabajo, tiene su importancia en señalar que actualmente existe duplicidad en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, toda vez que existen dos normas que regulan la misma prohibición, como puede observarse en los artículos 14bis y 137bis ambas del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.

Al investigar en el Congreso de la República de Guatemala, específicamente en el archivo legislativo, se establece que el proyecto de ley no incluía el artículo 137bis, de hecho no se contemplaba alguna modificación en el artículo 14bis, el cual regula la prohibición de no discriminar a los trabajadores por motivos de raza, sexo, ideología política, religión, situación económica y de condicionárseles por el monto de sus salarios, el acceso a los establecimientos de asistencia social, de educación, cultura, diversión o comercio; que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular o en los que el Estado crea para los trabajadores en general, ya que cubre todas las formas de discriminación contra los trabajadores. Posteriormente se incluyó la reforma al artículo 14bis por iniciativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin explicación alguna y no adicionando el artículo

137bis, el cual no tiene ninguna exposición de motivos que le permita nacer a la vida jurídica.

El propósito de la investigación, fue demostrar que efectivamente existe una duplicidad en la regulación de la misma prohibición y en consecuencia se estima necesario derogar el artículo 137bis del Código de Trabajo. Para demostrar la necesidad de la derogatoria, se estudiaron los conceptos de norma jurídica, la forma como se estructura un precepto legal y sus características, incluyendo el procedimiento de creación de las normas jurídicas en Guatemala.

Con este marco general de la norma jurídica, se pasó a estudiar las definiciones del Derecho Laboral, las similitudes con las legislaciones de los países Centroamericanos y por último se hizo una justificación por la que se estima necesario la derogación del artículo 137bis.

Orden normativo jerárquico en el Derecho Laboral guatemalteco

Constitución Política de la República

Las normas jurídicas laborales de carácter constitucional se encuentran en la cúspide de la pirámide de las leyes en el ordenamiento jurídico guatemalteco, debido que el órgano creador de los preceptos constitucionales, son diferentes a los órganos comunes de cada Estado, en el caso de Guatemala el órgano creador fue una Asamblea Nacional Constituyente según se indica por la Constitución política de la República de Guatemala y su interpretación por la Corte de Constitucionalidad en su invocación:

Nosotros, los representantes del pueblo de Guatemala, electos libre y democráticamente, reunidos en Asamblea Nacional Constituyente, con el fin de organizar jurídica y políticamente al Estado; afirmando la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social; reconociendo a la familia como génesis primario y fundamental de los valores espirituales y morales de la sociedad y, al Estado, como responsable de la promoción del bien común, de la consolidación del régimen de legalidad, seguridad, justicia, igualdad, libertad y paz; inspirados en los ideales de nuestros antepasados y recogiendo nuestras tradiciones y herencia cultural; decididos a impulsar la plena vigencia de los Derechos Humanos dentro de un orden institucional estable, permanente y popular, donde gobernados y gobernantes procedan con absoluto apego al derecho. Solemnemente decretamos, sancionamos y promulgamos la siguiente. (2008:11).

En el derecho laboral guatemalteco, las normas jurídicas laborales están contenidas en los artículos 101 al 106 de la Constitución Política de Guatemala, desarrolladas en el Código de Trabajo.

Ley ordinaria laboral guatemalteca

Para el derecho laboral guatemalteco, es en su ley ordinaria, el Código de Trabajo decreto 1,441, se encuentra plasmado las normas jurídicas laborales de observancia general y el cual es objeto de nuestra investigación, que es la derogación de una norma jurídica, la cual es el artículo 137bis por su duplicidad con el artículo 14bis, los cuales regulan una misma prohibición, y se refieren según el artículo 9 del decreto 62-92 de las reformas al Código de Trabajo:

Se prohíbe la discriminación por motivos de sexo, raza, religión, credos políticos, situaciones económicas, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier índole para la obtención de empleo en cualquier centro de Trabajo.

El acceso que las o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.

Historia del Derecho Laboral guatemalteco

El derecho del trabajo a nivel mundial se ha desarrollado por etapas, siendo éstas: la de represión, la de tolerancia y la etapa de legalización, al respecto de la primera etapa Fernández indica:

En esta primera fase, como arriba se indica, se proscribió (expulsó) todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado; se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas, los intentos de huelga y de organización. Se persiguió a los líderes obreros y se trató de sofocar esos movimientos. En plena vigencia de las ideas de plena libertad de comercio y trabajo, cualquier presión o interferencia eran mal vistas. (2007:38).

En la etapa de la tolerancia, llamada así ya que el Estado tiene otra perspectiva del movimiento laboral, el Estado ya no toma en cuenta el movimiento laboral, ignora a los trabajadores y solamente actúa cuando alteran el orden público a través de sus manifestaciones. No existen leyes protectoras hacia los trabajadores y no se creaban las mismas.

La etapa de la legalización cambia la situación; los Estados observan el movimiento laboral en los cuales se exigen mejoras condiciones de trabajo, al respecto indica Fernández:

Ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases: el de reconocimiento a nivel ordinario: leyes ordinarias, aisladas, reconocían derechos de los trabajadores y una culminación que fue llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es, que los derechos se reconocían a su más alta

expresión, es decir, a nivel constitucional; se consagraban dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores, tanto los individuales como los colectivos. (2007:38)

Cabe destacar que de las constituciones en las que se reconocen los derechos de los trabajadores, es la de México la que los incluye en el año 1917. En Guatemala fue en la Constitución de 1945, previo tuvo una evolución difícil, pues el derecho laboral no existía en la época de la conquista, debido a los abusos que los conquistadores tenían con los indígenas, siglos después el derecho civil regía para las relaciones laborales.

Definición de Derecho del Trabajo

Para Echeverría el derecho laboral se define:

Como la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los trabajadores permitiendo mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de Trabajo. (2004:7).

Franco lo define: “como el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo de Trabajo” (2007:20). Ossorio al respecto de los derechos del trabajador señala: “Derechos del trabajador. En sentido amplio, todos los que las leyes laborales le conceden; pero, en sentido

restringido, la expresión se refiere a los que, como declaración de principios.” (1981:240).

Desde nuestro punto de vista, la definición de derecho laboral sería, es la rama del derecho público que contiene normas de orden jurídico, principios e instituciones que regulan las relaciones laborales existentes entre trabajadores y empleadores, ya sea por un contrato de trabajo o una relación laboral.

Principios del Derecho del Trabajo

Chicas sobre los principios laborales indica: “Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales o configuran la regulación de las relaciones de Trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pudieran darse en otra rama del derecho” (2004:12).

Es decir que, el razonamiento que los seres humanos utilizaron para dar vida a los preceptos legales desde sus orígenes, le dan sentido a las normas laborales cuando se realizaron. Fernández se refiere a los principios del derecho laboral de la siguiente manera:

En forma similar, al formarse el Derecho Laboral Positivo, su creador, esto es, el legislador, debe, o en su momento debió transmitir a su criatura, los principios por los que debía inspirarse en su desenvolvimiento. Son esos

principios los que pretendemos escudriñar para poder determinar el derrotero que corresponde a esta rama nueva del derecho. Aquí les llamo principios; se les podría llamar también fundamentos, condiciones básicas, conceptos elementales y de otras formas pero el término principios lo considero más adecuado. (2007:3)

El autor indica que al crearse el derecho laboral, primero debieron inspirarse para su contenido los fundamentos jurídicos de la rama laboral que hoy se conocen como principios del derecho laboral. Para Franco, son principios informadores del derecho del trabajo o características ideológicas, como les denomina a la legislación laboral guatemalteca,

En nuestra disciplina jurídica el conocimiento y comprensión de los principios informativos, es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social a tal grado que el desconocimiento de los mismos provoca la no comprensión o no entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a que las instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios del derecho común. (2007:47).

Entre los principios que se inspiran en el derecho laboral guatemalteco, se puede mencionar los siguientes: de titularidad, garantías mínimas, de irrenunciabilidad de derechos del trabajador, estabilidad laboral y derecho público.

Principio de titularidad

Este principio indica básicamente que el derecho laboral trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores frente al patrono, constituye una garantía de protección para los empleados. Al referirse a compensar, quiere decir que el trabajador no está en igualdad de condiciones económicas y formales frente al empleador, debido a que éste tiene todo el poder económico para usarlo en contra del trabajador. Sin embargo, el patrono tiene obligaciones formales propias como realizar el contrato de trabajo por escrito, llevar los libros de salarios, entre otros.

Indica Chicas sobre este principio que, “a.- El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección preferente.” (2004:13).

López expresa al respecto:

Principio tutelar: Estimo que el principio tutelar que anima al derecho de Trabajo sustantivo, también informa al derecho procesal que lo actúa, puesto que ambos tienen igual inspiración filosófica –proteger a la clase trabajadora estableciendo armonía entre el capital y el trabajo-, ya que si como aquel otorga derechos preferentes al obrero, también éste le brinda una posición de privilegio al litigante que económica y culturalmente se

encuentra en una situación desventajosa con respecto a su contraparte.
(1979:35)

La Constitución Política de Guatemala expresa:

Artículo 103.- Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomara especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Principio de garantías mínimas

El principio de garantías mínimas se refiere a lo esencial que el trabajador tiene derecho en la relación de trabajo. La Constitución Política de Guatemala establece en el artículo 102: “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.” Entre estos derechos sociales mínimos podemos mencionar el derecho a la libre elección de trabajo, salario mínimo, igualdad del salario, vacaciones, aguinaldo anual, derecho a sindicalización, indemnización, etc.

El Código de Trabajo decreto 1,441 estable en su cuarto considerando literal b) “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectora del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica”.

Principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores

En la Constitución Política de Guatemala se encuentran los derechos sociales mínimos de los trabajadores del sector privado, susceptibles de ser superados conforme a las posibilidades económicas de la parte patronal, algunos de estos son: derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna; a un salario igual al trabajo prestado en igualdad de condiciones; todo trabajo será remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; etc.

Este principio se encuentra plasmado en la Constitución Política de la República de Guatemala la cual indica:

Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen

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

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

Al respecto del principio de irrenunciabilidad Fernández, indica:

El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aun frente o en contra de las disposiciones del propio trabajador. De aquí se deriva el principio de la irrenunciabilidad: son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento. (2007:11).

De lo anterior se puede resaltar que aunque se renuncie por escrito a algún derecho no es válido para el trabajador. Para Franco “El principio de irrenunciabilidad puede definirse como aquel que establece los parámetros o puntos de partida que constituyen las prestaciones que no pueden disminuirse ni renunciarse, sino únicamente superarse a través de la contratación individual o colectiva.” (2007:73)

Principio de estabilidad laboral

Este principio laboral se encuentra en la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 102 literal ñ) el cual indica

“Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común”.

Este principio se establece por medio de los contratos individuales y colectivos de trabajo, la suspensión de los contratos individuales de trabajo y la sustitución laboral.

Los contratos individuales y colectivos de trabajo al momento de iniciar la relación laboral dan certeza jurídica al trabajador y no crean incertidumbre, ya que pueden ser por tiempo definido, a plazo determinado o por tiempo indefinido.

Cuando en un contrato individual o colectivo de trabajo, se suspenda por una o las dos partes que forman la relación laboral durante un tiempo, alguna de las obligaciones, como la prestación del trabajo por parte del trabajador y el pago del salario por parte del patrono, sin que ello termine los contratos, el principio de estabilidad laboral protege al trabajador ya que no termina la relación laboral solo se suspende por alguna causa, podemos mencionar algunas: vacaciones, permisos laborales, las enfermedades, etc.

La sustitución laboral se origina en el momento que una empresa es vendida a otra persona individual o jurídica constituyéndose éste en el nuevo patrono y quien se convierte en el obligado frente a los trabajadores. Al describir ésta institución laboral, la ley da una certeza jurídica a los trabajadores en relación al principio de estabilidad laboral ya que no pierden su trabajo por el cambio de dueño de la empresa.

De la Cueva, citado por Franco, explica dos modalidades:

“A: la permanencia persistente o duración indefinida de las relaciones de Trabajo; y B: la exigencia de una causa razonable para su disolución. La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda es su seguridad o garantía; si esta seguridad falta la estabilidad sería una mera ilusión. Por ello es que la exigencia de una causa razonable para la disolución de las relaciones de Trabajo es uno de los aspectos fundamentales del problema. Las causas razonables de disolución de las relaciones de Trabajo pueden ser un motivo imputable al trabajador por el incumplimiento de sus obligaciones y entonces se produce la rescisión o una razón de carácter técnico o económico: implantación de nueva maquinaria o incosteabilidad de una actividad en cuyo caso se presenta la terminación de las relaciones de Trabajo. (2007:61)

La estabilidad laboral de cualquier trabajador es sumamente importante, ya que la duración indefinida al momento de un contrato de trabajo da certeza y tranquilidad para trabajar.

Principio de la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo

Según lo establece el Código de Trabajo Decreto 1,441, en su cuarto considerando literal e) “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. La naturaleza jurídica del derecho laboral es pública según explica Franco, quien indica: “el derecho del trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se impone incluso coactivamente, a través de establecer condiciones mínimas de contratación del trabajador” (2007:57).

Al respecto indica Echeverría:

III.- DERECHO PUBLICO: Según las teorías más difundidas, se considera derecho público al conjunto de normas reguladoras del orden jurídico del Estado en sí, de sus relaciones con los particulares en que actúe en ejercicio de su poder soberano y de sus relaciones con otros Estados. (2004:32)

Se puede manifestar de la anterior definición, que la naturaleza jurídica del Derecho de Trabajo es de orden público, el Estado interviene en las relaciones jurídicas laborales entre patronos y trabajadores: debe estar vigilante para que se cumplan las normas jurídicas laborales contenidos en las leyes como lo son los derechos

sociales mínimos establecidos en los artículos 101 al 102 de la Constitución Política de Guatemala, impidiendo de este modo que el patrono no cumpla con su obligación ante el trabajador, de modo que violente sus derechos mínimos establecidos por la ley; ya que como vimos en el apartado de los principios laborales, la misma ley tiene el carácter de protectora, estableciendo una tutela jurídica al trabajador.

Características del Derecho de Trabajo

El derecho del trabajo se caracteriza por ser autónomo, conciliador, protector. Según expresa Franco, en cuanto a los caracteres del derecho del trabajo “a) Autonomía: es una rama autónoma ya que tiene su propio objeto (el trabajo subordinado), sus propios sujetos (trabajador-patrono-sindicatos-entidades patronales), sus particulares principios, su normativa específica” (2007:22). Con lo expuesto también se puede indicar que tiene sus propias instituciones y básicamente no depende de otro derecho, subsiste por sí solo aunque tiene relación con otras ramas del derecho, son el derecho constitucional, el derecho administrativo, el derecho civil, etc.

Además cuenta con la característica que es conciliatorio ya que tiende a la no confrontación y trata de que cuando surja una controversia se dirima en forma rápida y armónica.

También es protector, ya que tiene por objeto proteger al trabajador de cualquier violación que se le pueda ocasionar a sus derechos mínimos que establece las leyes guatemaltecas.

Justificación de la derogación del artículo 137 bis del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1,441 del Congreso de la República

Actualmente existe una aplicación de una doble normativa en el Código de Trabajo que regula lo mismo. Una de las normativas es el artículo 14bis, que se encuentra en el título primero, capítulo único, que se refiere a las disposiciones generales y que indica:

Se prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular, o en los que el Estado crea para los trabajadores en general.

El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no pueden condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.

La normativa que tiene en dos artículos las mismas condiciones reguladas en los artículos 14bis y 137 bis, que se encuentra en el título tercero que se refiere al salario, a las jornadas de Trabajo y el descanso; capítulo cuarto descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales el cual dice:

Se adiciona por el Artículo 9 del Decreto Número 64-92 del Congreso de la República el cual queda así:

Se prohíbe la discriminación por motivos de sexo, raza, religión, credos políticos, situaciones económicas, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier índole para la obtención de empleo en cualquier centro de Trabajo.

El acceso que las o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.

La normativa 137bis se adicionó en el año de 1,992 a través del decreto número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, por el artículo 9, dicho decreto vino a reformar parte del Código de Trabajo decreto 1,441, de la investigación realizada en el archivo legislativo del Congreso de la República de Guatemala, acerca de cómo se adiciono el articulo 137bis se determino que la normativa 137bis, no estaba incluida de forma inicial en las reformas al Código de Trabajo decreto 1,441 y que la normativa 14bis, no estaba incluida

para ser reformada de forma inicial, lo que indica que el artículo 14bis no necesita reforma o derogación.

Por sugerencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, modifica el proyecto de ley, quien solicita la reforma al artículo 14bis, el cual se indica de la siguiente manera como aparece en el archivo legislativo, inmerso en el proyecto de ley de la Comisión de Trabajo y Previsión Social:

Anexo: sugerencias de modificación al proyecto de reformas del Código de Trabajo en Discusión en el Congreso de la República de Guatemala acordado por las partes:

1. Enmienda por adición de un artículo nuevo que va colocado antes del artículo número uno, que reforma al artículo 14bis. El cual queda así:

Artículo 14 bis: Se prohíbe la discriminación por motivos de sexo, raza, religión, credos políticos, situaciones económicas, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier índole para la obtención de empleo en cualquier centro de Trabajo.

El acceso que las o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.

De lo anterior, podemos indicar que el espíritu del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quería en su momento reformar el artículo 14bis, no así que se adicionara uno nuevo que al final el Congreso de la República de Guatemala incluyó con el número 137bis, en el apartado del título tercero, capítulo cuarto que se refiere a los

descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales, sin una exposición de motivos, así como los estudios técnicos y documentación que justifiquen la derogatorio o la adición.

Lo anteriormente mencionado podemos justificar la derogación del artículo 137bis, en virtud que en ningún momento los Diputados ponentes del proyecto de ley de las reformas al Código de Trabajo decreto 1,441, incluyeron la normativa 137bis, y al final en lugar de derogar el artículo 14bis, como fue sugerido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, adicionaron la normativa 137bis, sin una cuidadosa y completa exposición de motivos, como lo exige la Ley Orgánica del Organismo Legislativo decreto 63-94.

Derogación del artículo 137bis del Código de Trabajo de Guatemala

Debe de derogarse el artículo 137bis del Código de Trabajo de Guatemala decreto 1,441 por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social. Dicho ministerio tiene la facultad de proponer la abrogación de ley por conducto del Organismo Ejecutivo, quien tiene iniciativa de ley ante el Congreso de la Republica de Guatemala.

Al presentar el proyecto de ley de la derogación del artículo 137bis del Código de Trabajo decreto 1,441, ya se debió realizar el estudio, investigación o análisis correspondiente que determine que efectivamente existe una doble normativa, empezando por revisar el dictamen favorable de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Congreso de la República de Guatemala en la cual verifican que no existe una exposición de motivos para la adición del artículo 137bis, ya que lo que fue sugerido por el Ministerio de Trabajo y Previsión social era de modificar el artículo 14bis.

Dicha investigación o análisis que se realice, se determine que el artículo 14bis del Código de Trabajo decreto 1,441 es la norma jurídica que debe estar normado lo referente a la prohibición de discriminar a los trabajadores por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular, o en los que el Estado crea para los trabajadores en general. El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no pueden condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.

Al realizar el estudio se determine que existe un defecto de ley en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, por parte del Congreso de la República de Guatemala.

Norma jurídica

Históricamente la conducta del hombre se ha regido por normas morales, las cuales se trasmitían tradicionalmente de generación en generación en las distintas comunidades, y con el transcurso del tiempo, la conducta humana se ha venido a regular con normas jurídicas. López la define de la siguiente manera: “Norma jurídica es la disposición legal que regula la conducta de las personas, con carácter atributivo y de cumplimiento obligatorio” (1999:61). Se indica en forma general sobre la norma jurídica, expresando que las personas deben cumplir las disposiciones legales obligatoriamente dentro de la sociedad. Atendiendo a lo anterior, las normas jurídicas laborales, por consiguiente, son de cumplimiento obligatorio para los empleadores y empleados dentro de una relación laboral o contrato de trabajo individual o colectivo.

Características de las normas jurídicas

Del párrafo anterior, se pueden determinar dos elementos relevantes, el primero es el calificador de la conducta humana y el segundo el elemento de cumplimiento obligatorio, por lo que se puede decir que la norma jurídica tiene las siguientes características: la bilateralidad, la exterioridad y la coercibilidad.

Bilateralidad

Vínculo jurídico entre el Estado y las personas naturales o jurídicas, dentro de dicha relación existen derechos y obligaciones para ambas partes. El Estado es el encargado de que se cumplan las normas jurídicas de observancia general y de cumplimiento obligatorio. Las personas naturales o jurídicas tienen la obligación de cumplir lo estipulado en las leyes. En la rama laboral del Derecho, las normas jurídicas laborales son de observancia general para ambas partes, los empleadores y los empleados, según lo expresa el artículo 1 del Código de Trabajo de Guatemala, decreto 1,441 del Congreso de la República: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos”.

Exterioridad

Es de carácter exterior ya que la conducta humana debe adecuarse a las normas legales existentes. Exterioridad se refiere a como se muestran las personas dentro de la sociedad bajo una regla jurídica preestablecida. López se refiere a esta característica como “las normas jurídicas regulan conductas y esta presupone la relación de cada persona con la sociedad. La norma jurídica nada tiene que ver con lo que la persona piensa en tanto no lo ejecute.” (1999:61), Se indica que esta característica se refiere a la conducta que se refleja en la sociedad y en cuanto no trasgredan las normas legales no se exterioriza el precepto jurídico. En la rama del derecho laboral, las normas jurídicas se exteriorizan al momento que las acciones de los empleadores y los empleados se manifiestan.

Coercibilidad

Ossorio define “que es el empleo habitual de la fuerza legítima que acompaña al derecho para hacer exigibles sus obligaciones y eficaces sus preceptos.”(1981:132) De la anterior definición se puede indicar que las normas jurídicas laborales siempre serán de carácter imperativo de cumplimiento forzoso ya que el Estado tiene el poder coercitivo de que se pueden hacerse cumplir las leyes laborales.

Estructura de una norma jurídica

La estructura de una norma jurídica se trata de dos formas:

Estructura formal

La estructura formal de una norma jurídica se desarrolla por una serie de etapas para la creación de la ley, en el caso de Guatemala sería: 1. Iniciativa de ley, quienes tienen el poder de proponer una ley que contenga las normas jurídicas para regular las conductas de las personas; 2. Admisión, se refiere a que el Congreso de la República de Guatemala es el único organismo del Estado que crea, reforma y deroga las leyes; 3. Discusión, las iniciativas que contienen las normas jurídicas deben de discutirse en tres lecturas para su creación; 4. Aprobación, por parte del pleno del Congreso de la República de Guatemala; 5. Sanción, promulgación; a partir de esta etapa las normas jurídicas son analizadas por el Organismo Ejecutivo para su aprobación; y la vigencia, se refiere al lapso de tiempo que entrará en aplicarse las normas jurídicas y se estipula si son por tiempo indefinido o por tiempo determinado, ejemplo normas jurídicas de carácter temporal, exoneración de multas, intereses y recargos, son leyes de forma determinada por un lapso de tiempo y al contrario de la vigencia por tiempo indefinido cuando existe un nuevo tributo que se sabe

cuando comienza su duración y no se determina su tiempo de finalización.

El Organismo Ejecutivo es uno de los facultados para la iniciativa de ley, quien puede proponer la derogación del artículo 137bis, por ser quien sugirió que se modificara el artículo 14bis vigente por el texto de la norma jurídica 137bis, la cual no estaba contemplada por los Diputados del Congreso de la República de Guatemala, lo cual se verifico en el archivo legislativo que no existe una cuidadosa y completa exposición de motivos, así como los estudios técnicos y documentación que justifiquen la iniciativa como lo indica el artículo 109 de la Ley Orgánica del Organismo Legislativo, Decreto 63-94 del Congreso de la República :

Forma de las iniciativas de ley. Toda iniciativa cuyo propósito sea la presentación de un proyecto de ley, deberá presentarse redactada en forma de decreto, separándose la parte exposición de motivo, así como los estudios técnicos y documentación que justifiquen la iniciativa. La presentación de la iniciativa se hará por escrito en hojas numeradas y rubricadas por uno o varios de los ponentes y, además en forma digital, para que inmediatamente después de que el pleno tome conocimiento de la iniciativa por la lectura de la exposición de motivos, se pongan en disponibilidad de todos los diputados al Congreso de la República por los medios electrónicos existentes, para su información y consulta.

El proyecto de ley pasó a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Congreso de la República de Guatemala, quienes indican en su parte considerativa:

CONSIDERANDO: Que en concordancia con tales principios, es necesario introducir al Código de Trabajo, las modificaciones que faciliten la fijación y revisión periódica de los salarios mínimos, así mismo ajustar los salarios de los trabajadores al servicio de la iniciativa privada.

Por lo anterior en la presente investigación no se encontró una exposición de motivos para la creación del artículo 137bis que vino a duplicar una norma ya existente que regula la no discriminación a los trabajadores por los motivos expresados anteriormente.

Para poder derogar el artículo 137bis se procede de la siguiente manera: el Ministro de Trabajo y Previsión Social, puede proponer en reunión de Ministros, del Presidente de la República de Guatemala, el Vicepresidente, llamado Consejo de Ministros, la iniciativa para la derogación del artículo 137bis del Código de Trabajo, Decreto 1,441. Se determina la derogación de la normativa y el proyecto de ley es enviado al Congreso de la República de Guatemala para que sufra los pasos de Ley.

Estructura de fondo

La estructura de fondo de la norma jurídica, consiste en realizar una investigación, estudio o análisis de la conducta humana por parte de las personas encargadas para la creación de los preceptos legales. Corresponde al Congreso de la República de Guatemala la aprobación de las normas legales, los diputados ponentes de la iniciativa de ley a las reformas al Código de Trabajo decreto 1,441 en el año de 1992 no incluyeron el artículo 137bis, ya que existía el artículo 14bis, que se refiere a la no discriminación a los trabajadores por los motivos de raza, sexo, credo político, religión, situación económica y de condicionárseles por el monto de sus salarios, el acceso a los establecimientos de asistencia social, de educación, cultura, diversión o comercio; que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular o en los que el Estado crea para los trabajadores en general, ya que cubre todas las formas de discriminación contra los trabajadores. Por lo que no existe en el archivo legislativo un estudio o análisis de la norma jurídica por parte de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Congreso de la República de Guatemala, solo existe una sugerencia de modificación al proyecto de ley por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin análisis de la norma jurídica laboral.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el año 1992, al realizar una sugerencia a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Congreso de la República de Guatemala, debió efectuar el estudio correspondiente del por qué se debía de reformar el artículo 14bis actual por el texto del artículo 137bis, lo cual se corroboró en el archivo legislativo del Congreso de la República de Guatemala, que desde un inicio la norma jurídica 137bis no estaba contemplada para su creación, ni el artículo 14bis estaba para su modificación inicialmente, lo que demuestra que no era necesario la adición de la normativa 137bis.

La creación del artículo 137bis del Código de Trabajo decreto 1,441 no tiene lógica, se debe pensar que no se realizó el estudio o análisis correspondiente, debido a que la misma prohibición ya estaba regulada en la normativa 14bis del mismo cuerpo legal.

La estructura de fondo de las normas jurídicas tiene dos elementos el elemento primario y el elemento dispositivo:

Elemento primario: Es la hipótesis o supuesto jurídico, López indica en su obra introducción al estudio del derecho “a) Supuestos o hipótesis. La norma jurídica plantea posibilidades, dentro de las cuales puede encuadrarse la conducta de las personas; es un deber ser, la que

se realiza a través del hecho o del acto jurídico” (1999:62), de lo indicado resaltamos un encuadramiento de la conducta, quiere decir que al momento de pensar en crear una norma jurídica, se debe de observar el fenómeno social. En el presente trabajo sobre la doble normativa en los artículos 14bis y 137bis del Código de Trabajo decreto 1,441 se analizó la estructura de la norma del acto jurídico a que se refiere la prohibición de la discriminación a los trabajadores, encontrando que se duplicó la normativa probablemente porque el Congreso de la República no se percató que estaba decretando una norma jurídica que ya estaba normada en el ordenamiento jurídico guatemalteco, a pesar que se realizó por parte de la Comisión de Trabajo y Previsión Social el dictamen favorable para las reformas, sin un estudio de la creación del artículo 137bis, el cual fue sugerido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin una exposición de motivos para la creación.

El Congreso de la República de Guatemala es una de las entidades que tienen iniciativa de ley según lo indica la Constitución Política de Guatemala en el “Artículo 174. Iniciativa de ley. Para la formación de leyes tienen iniciativa los diputados al Congreso, el Organismo Ejecutivo, la Corte Suprema de Justicia, la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Tribunal Supremo Electoral”.

El elemento dispositivo: Se refiere al nacimiento, trasmisión, modificación o extinción de derechos y obligaciones de las personas en el derecho laboral, debido a que se producen supuestos jurídicos derivados de la conducta de las personas en este caso los trabajadores y empleadores.

Clasificación de las normas jurídicas

Según su fuente: escritas

Según esta clasificación las normas jurídicas laborales derivan de su fuente de creación, llamadas fuentes formales que ya están escritas. Las fuentes escritas se plasmaron en documentos por el ser humano. En nuestro ordenamiento jurídico las normas jurídicas laborales están contenidas en la Constitución Política de Guatemala, los tratados internacionales, el Código de Trabajo, Decreto 1,441, los reglamentos en materia laboral.

Según su contenido: El Derecho Laboral pertenece a la rama del derecho público, derivado de la existencia de las relaciones jurídicas entre el Estado con las personas de un territorio determinado. El cuarto considerando del Código de Trabajo decreto 1,441 señala: “El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su

aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo;”.

Según su finalidad: En la rama del derecho laboral, las normas jurídicas pueden ser prohibitivas y permisivas, las primeras no permiten conductas a las patronos y trabajadores que contradigan lo estipulado en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco; es el caso del artículo 14bis que prohíbe a las personas la discriminación por motivos de raza, sexo, credo político, religión y no tener acceso a centros de educación, asistencia social y de diversión. Las segundas permiten tener derechos y obligaciones. Por ejemplo el derecho a una jornada de trabajo ordinaria o extraordinaria, las vacaciones, descansos semanales, etc.

Según su jerarquía: constitucionales, ordinarias, reglamentarias, individualizadas: Esta es una característica importante por el orden de supremacía dentro de las normas jurídicas, ya que existen normas legales contenidas en las constituciones de diversos Estados, que son de ordenanza superior a todas las demás normas lícitas llamadas constitucionales. El ordenamiento jurídico interno de cada Estado está contenido en diversas leyes llamadas normas jurídicas ordinarias, por ejemplo en nuestro caso en Guatemala, los diversos Códigos que

existen. Como por ejemplo, el Código de Trabajo, el Código civil, Código penal, etc.

Cuando existen leyes ordinarias, éstas deben desarrollarse para su mejor interpretación y aplicación a través de reglamentos, en este caso llamados normas jurídicas reglamentarias. Por último, según su importancia, están las normas individualizadas, que no propiamente son creadas por órganos de formación de leyes, sino por medio de personas y son creadas con carácter de cumplimiento forzoso; por ejemplo un pacto colectivo de condiciones de trabajo entre trabajadores y patronos, mediante el cual se obligan recíprocamente al cumplimiento del mismo; o por medio de los señores jueces del ramo laboral quienes al dictar sentencias laborales, declaran un derecho u ordenan una ejecución de una sentencia laboral.

En el ordenamiento jurídico guatemalteco la Constitución Política de Guatemala es la Ley suprema dentro del Estado, indicando los derechos individuales de las personas. Entre ellos el derecho de trabajo contenido en los artículos 101 al 106. En el Código de Trabajo se encuentran las normativas relacionadas al derecho laboral, posteriormente se encuentra las normas reglamentarias laborales y por último los contratos de trabajo, pactos colectivos, sentencias etc.

Interpretación de normas jurídicas

Definición

Ossorio define la norma jurídica como la “Acción y efecto de interpretar, de explicar o de declarar el sentido de una cosa; principalmente el de los textos faltos de claridad.” (1981:393). De la anterior definición se puede indicar que, las normas jurídicas laborales deben de explicarse por sí solas, el legislador al crear un precepto jurídico laboral debe de ser claro al regular la conducta de las personas. Así mismo Franco indica:

Por interpretación del Derecho del Trabajo debe entenderse el buscar o desentrañar el espíritu que el legislador quiso dar a la ley. Esto no impone la posibilidad de dar a la ley un sentido diferente al que verdaderamente posee, sino en realidad consiste en la operación técnico-científica, cuyo propósito es ubicarnos imaginariamente en el pensamiento del legislador para comprender, por qué éste quiso dar el sentido y el espíritu que en su aplicación posee. (2007:85)

La Constitución Política de Guatemala en el artículo 106 se refiere a la interpretación “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores”. Doctrinariamente conocido como principio *indubio pro-operario* que significa que se interpretaran las leyes siempre en

sentido más favorable para los trabajadores aunque ellos renuncien a los derechos establecidos.

El principio *indubio pro-operario* se encuentra regulado en el Código de Trabajo decreto 1,441 en el artículo 17 que indica: “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.”

La ley del organismo judicial nos exterioriza en su artículo 10 sobre la interpretación de las leyes,

Artículo 10.- Interpretación de la ley. Las normas se interpretan conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales. Cuando una ley es clara, no se desatenderá su tener literal con el pretexto de consultar su espíritu. El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes de la misma, se podrán aclarar, atendiendo al orden siguiente: a) a la finalidad y al espíritu de la misma; b) a la historia fidedigna de su institución; c) a las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas; y d) al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho.

En conclusión, la Constitución Política de Guatemala, el código de trabajo decreto 1,441 y la Ley del Organismo Judicial se refieren a la interpretación de las normas jurídicas laborales en Guatemala, predominando el principio *indubio pro-operario* se refiera a la interpretación de las leyes laborales debe de favorecer a los

trabajadores. Existe una clasificación de la interpretación para su mejor comprensión las cuales son autentica, judicial, doctrinaria, analógica y literal:

Clasificación:

Auténtica

Interpretación de las normas jurídicas explicada por la persona que creó el precepto legal, es decir cuando existe duda sobre la interpretación se solicita a la persona que originalmente le dio vida jurídica para su respectiva explicación. Franco, indica:

Esta es la que emana o procede del propio autor de la ley, es decir la que realiza el legislador. En el caso de las sentencias será la que hagan los jueces; en el caso de los contratos, la que hagan las partes; en el caso del testamento la que haga el propio testador. En consecuencia debe entenderse que la interpretación autentica es la aclaración que el propio legislador hace de la ley dictada por el. (2007:86).

Judicial

Interpretación de las normas jurídicas explicada por la persona que emite una resolución judicial, en este caso una sentencia, es decir los jueces que imparten justicia, ellos no solicitan la interpretación, sino

utilizan su propio criterio como concedores del derecho, para darle una explicación a la norma jurídica, cuando emiten su resolución.

Doctrinaria

Interpretación por la cual los estudiosos del derecho le dan una explicación a la norma jurídica acerca de qué quiso decir el legislador al momento de crear una disposición legal, utilizando datos históricos o datos reales de los acontecimientos que surgen en cada sociedad.

Analógica

Franco indica: “Esta interpretación procede con base en la analogía y solo en el caso de cuando las normas no contemplen un supuesto específico, pero regulen otro semejante, entre los que se aprecie identidad de razón.” (2007:86). Interpretación por la cual una persona trata de indicar una norma jurídica con otro que les parecida.

Derecho Laboral comparado

En el presente trabajo de investigación, se establecieron similitudes con los códigos de trabajo de los siguientes países centroamericanos: El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica, con el objeto de

establecer si existe una doble normativa laboral que regule la misma prohibición a las personas por la discriminación a los trabajadores.

El Salvador

El Código de Trabajo de la República de El Salvador, edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo, versión actualizada, el en artículo 30 se refiere a las prohibiciones de los empleadores e indica en el numeral 12) lo siguiente:”Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada con motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social”. ([http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1737/Cod_Trab_ElSalv\[1\].pdf](http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1737/Cod_Trab_ElSalv[1].pdf))

La normativa no indica expresamente la discriminación pero se entiende al inicio la distinción, exclusión o preferencia. No expresa una prohibición por el monto de sus salarios que devengan los trabajadores al ingresar a los centros de asistencia social, cultural o de diversión solo indica los motivos de raza, color, etc. Por lo tanto, en El Salvador no existe una duplicidad de normas laborales en el Código de trabajo.

Honduras

El Código de Trabajo y sus reformas, decreto número 189, de fecha 15-07-1959, de la Republica de Honduras indica en su artículo 12 al respecto de la prohibición de la discriminación:

Artículo 12: Se prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio, que funcionen para el uso o beneficio general en las empresas o sitios de trabajo, de propiedad particular o del Estado. La posición social o el acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo, no podrá condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen. (<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29076/64849/S59HND01.htm#t1>)

En la legislación hondureña, el artículo 12 se refiere a la misma prohibición que en nuestra legislación a tal punto pareciera copiado una de otra. En el apartado de las prohibiciones a los patronos no se encontró una duplicidad en la normativa que se refiere a la discriminación a los trabajadores.

Nicaragua

El Código de Trabajo de Nicaragua Ley número 185, y sus reformas, en los principios fundamentales, numeral romanos XIII, indica:

Que se garantiza a los trabajadores salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones de trabajo, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminación por razones de políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana. <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/45784/65050/S96NIC01.htm>

En Nicaragua no está regulado en una norma jurídica específica, sino está regulado en los principios fundamentales e indica sobre el salario y las condiciones de trabajo sin discriminar a los trabajadores, por razones raciales, de sexo etc. En la legislación laboral nicaragüense no se encuentra otra normativa que se refiera a la misma prohibición.

Costa Rica

En el Código de Trabajo costarricense no encontramos una norma laboral que indique una prohibición a los trabajadores los discrimine por motivos de raza, credo político, religión o sexo. [Costaricahttp://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44102/65002/S95CRI02.htm](http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44102/65002/S95CRI02.htm).

Conclusiones

1. A través de la presente investigación se estableció por medio del archivo legislativo del Congreso de la República de Guatemala, que el proyecto de ley no incluía ninguna reforma al artículo 14bis y ninguna adición de la norma jurídica 137bis ambas del Código de Trabajo, referente a la prohibición, de no discriminar a los trabajadores por motivos sexo, raza, credo político, religión en los centros de asistencia social, de recreo o de comercio y cultura que funcionen para el uso o beneficio de los trabajadores ya sea en lugares particulares o públicos.
2. Así mismo el acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.
3. Se determinó que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social sugirió reformar el artículo 14bis el cual fue redactado así, se prohíbe la discriminación por motivos de sexo, raza, religión, credos políticos, situaciones económicas, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o

académica y de cualquier índole para la obtención de empleo en cualquier centro de Trabajo.

4. El acceso que las o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen. Entendiéndose que la sugerencia era reformar la normativa 14bis y no crear otra norma que al final del decreto fue creado el artículo 137bis, creando dos normas que se refieren a la misma discriminación.
5. Se estableció que en el proyecto de ley de la reformas al Código de Trabajo, cuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, emitió sugerencia para reformar el artículo 14bis, no existió una exposición de motivos que indicaran porque la reforma a la normativa 14bis.
6. Se determinó que en el dictamen favorable de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República de Guatemala, no existe una exposición de motivos en su parte dispositiva referente al artículo 137bis, el cual en su texto original era reformar el artículo 14bis y en su defecto de ley el pleno del Congreso de la República de Guatemala adicionó el artículo 137bis, lo cual no fue sugerido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Referencias bibliográficas

Libros

Chicas, R. (2004). Introducción al derecho procesal del trabajo. Guatemala. Editorial Orión

Echeverría, R. (2004). Derecho del trabajo I. Guatemala. Digital Impresos

Franco, C. (2006). Derecho Sustantivo Individual de Trabajo. Guatemala. Editorial estudiantil Fénix

López, M. (s.f.). Introducción al estudio del derecho procesal. Guatemala. Colección popular Mario López Larrave

López, S. (1999). Introducción al derecho I. Guatemala. Editorial estudiantil fénix

Fernández, L. (2007). Derecho Laboral Guatemalteco. Guatemala. Ediciones IUS

Diccionario

Ossorio, M. (2001). Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales. Argentina. Editorial Heliasta

Leyes

Constitución Política de la República de Guatemala comentada.
(1985).

Código de Trabajo de Guatemala

Ley orgánica del organismo legislativo

Ley del organismo judicial

Decreto numero 64-92 reformas al Código de Trabajo

Código Procesal Civil y Mercantil

Documentos

Proyecto de ley de las reformas al Código de Trabajo 1441 del año de
1992

Dictamen favorable de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del
Congreso de la República de Guatemala de las reformas al Código de
Trabajo decreto 1441 del año de 1992

Internet:

[http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1737/Cod_Trab_ElSalv\[1\].pdf](http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1737/Cod_Trab_ElSalv[1].pdf)

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29076/64849/S59HND01.htm#t1>

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/45784/65050/S96NIC01.htm>

Costarica <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44102/65002/S95CRI02.htm>.