

III. Análisis del marco legal: identificación de patrones y singularidades normativas, incorporación de normas sobre no discriminación y principios

Acerca de los marcos legales, para comenzar y aunque parezca obvio, no puede dejar de señalarse que los cinco países en estudio cuentan con una amplia legislación y que también han ratificado normas internacionales del trabajo aplicables al derecho interno. Esta legislación regula el trabajo y los derechos y relaciones laborales, amparada en disposiciones fundantes de nivel constitucional y en los Códigos de Trabajo que, dada su naturaleza, son los cuerpos legales básicos establecidos para viabilizar las disposiciones constitucionales y desarrollar la normativa laboral. De modo que esta realidad se sobrepone como el patrón general común a todos los países analizados.

Según la mención y descripción de normas realizada por todos los estudios, se agrega como generalidad que todas las constituciones contemplan disposiciones relativas al derecho al trabajo y a los derechos fundamentales, individuales y colectivos. Por su parte, los Códigos de Trabajo tienden, en lo sustantivo, a regular el mismo tipo de derechos básicos, aunque con diferencias de redacción y de alcance en algunos derechos, ante todo en lo que respecta a sectores específicos. Es común, asimismo, la inclusión de disposiciones normativas para las inspecciones de trabajo y de algún capítulo dedicado a los procedimientos laborales.

Dicho lo anterior, el abordaje regional de este capítulo se centra en dos aspectos. Primero, en las normas relativas a igualdad y no discriminación contempladas en las Constituciones y/o Códigos de Trabajo y en leyes especiales reportadas para algunos países. Por otra parte, se rescata la referencia normativa a principios generales y procesales que denotan solidez doctrinaria u orientadora en los Códigos de Trabajo. También, al final se extraen singularidades normativas destacadas en los estudios para uno y otro país.

3.1 Normas generales sobre igualdad o no discriminación laboral

De lo contemplado en las indagaciones nacionales se desprenden varios ámbitos que enmarcan cierto tipo de protección o prohibiciones contra la discriminación laboral, identificados para todos los países, la mayoría o al menos dos de ellos. Se destacan cinco que consideramos de mayor relevancia, descritos a continuación en orden de importancia, según la cantidad de países en los que se hace explícito.

3.1.1 Igualdad salarial

Este ámbito es común a los cinco países. Su protección aparece regulada en dos países tanto en la Constitución como en el Código de Trabajo, y en una u otro para los demás países.

Así, en Guatemala se estipula la remuneración equitativa por un trabajo en similares condiciones, especialmente fundamentado en la **igualdad de salario para igual trabajo** prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad (C.P. art. 102 y C.T. art. 151). En Nicaragua, igual salario por igual trabajo en idénticas condiciones de trabajo, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones

por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que asegure un bienestar compatible con la dignidad humana (C.P. y arts. 80-88 del C.T.).

En El Salvador se circunscribe al Código de Trabajo la **igualdad de remuneración** o regulación de igual remuneración por igual trabajo, pretendiendo eliminar basamentos para la discriminación (arts. 122, 144-148 del C.T.).

A **nivel constitucional**, en Costa Rica el capítulo V, denominado Derechos y Garantías Sociales, el cual consagra derechos individuales, establece la igualdad de salario para igual trabajo (C.P. arts. 50-74). Asimismo, República Dominicana, en el acápite Derecho al Trabajo, dispone: se garantizará el pago de igual salario por trabajo de igual valor, y en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia y antigüedad (art. 32 de la C.P., inciso 9).

3.1.2 Derecho al trabajo o acceso al empleo

El derecho al trabajo está consagrado en las Constituciones Políticas de cuatro de los países estudiados y el quinto lo establece a nivel del Código de Trabajo En **Guatemala** reza la normativa que no puede haber discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en los que se obtuvo la formación escolar o académica, y de cualquier otra índole, para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo (art. 151 del C.T.).

De manera lacónica, en **Nicaragua** señala la ley que la mujer y el hombre son iguales en el acceso al trabajo y la igualdad de trato (arts. 80-88 del C.T.). Mientras tanto, **El Salvador** contempla una disposición general y una específica, sobre la que hace una extensa consideración. En general, en cuanto a prohibiciones para los patronos contra la discriminación (art. 30 del C.T.) se prohíbe: establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección personal del trabajador. En particular, se afirma que el trabajo está regulado de manera discriminatoria en el art. 177 del C.T. Por ejemplo, la retribución de las trabajadoras del servicio doméstico es de común acuerdo entre el patrono y la trabajadora (art. 178) y se le suma el suministro de alimentación y habitación. No se les aplica el salario mínimo regulado por ley en el art. 122 del C.T., la jornada de trabajo es mayor y no es remunerada conforme a la ley, es decir, con el recargo adicional que señala el art. 169 del C.T. De esta manera, la trabajadora doméstica puede ser obligada por sus empleadores –con el respaldo de la ley- a trabajar por tres semanas continuas, en jornadas de doce horas diarias, sin poder gozar de su día de descanso semanal y, aun más, el adquirir una enfermedad como la gripe es causal de terminación del contrato sin responsabilidad patronal.

A nivel constitucional, en el caso de República Dominicana, dentro del acápite Derecho al Trabajo (art. 32 de la C.P.) se establece que el Estado garantiza la igualdad y la equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo (inciso 1) y, por otra parte, se prohíbe toda clase de discriminación en el trabajo para acceder al empleo o durante la prestación del servicio, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección al trabajador o trabajadora (inciso 5).

3.1.3 Principio de igualdad como antítesis de la no discriminación⁴

Seguramente, por el rango de universalidad que supone, este principio del que se desprende la no discriminación en general, se establece a nivel constitucional y así lo reafirman los tres países que lo contemplan.

En **El Salvador** es destacado por el art. 3 de la C.P., que en detalle estipula: todas las personas son iguales ante la ley; no pueden establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión; la igualdad puede traducirse en exigencia de diferenciación, es decir, en trato diferenciado de situaciones o circunstancias aparentemente semejantes pero que requieren una regulación jurídica distinta. Establece que la enumeración de causas de discriminación no es taxativa, sino que pueden existir otras causas de discriminación, cuya determinación –principalmente por la legislación y la jurisprudencia constitucional- debe estar conectada con los parámetros que se derivan del juicio de razonabilidad.

Inscrito como principio de igualdad y no discriminación, la Constitución de **Costa Rica** señala que toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana (art. 33). En el caso de **República Dominicana** se indica, de forma concisa, la disposición de “igualdad ante la ley” como parte de los derechos individuales (art. 10 de la C.P.).

En el apartado VII, apéndice, se incluye un breve análisis de la justiciabilidad de los derechos de los pueblos indígenas, el cual nos remite a los retos en el acceso a la justicia laboral de estas poblaciones.

3.1.4 No discriminación sindical

Común a cuatro países, las estipulaciones dentro de este ámbito siguen diferenciadas en los dos niveles de tratamiento normativo.

Constitucionalmente, en **Guatemala** el apartado acerca de sindicación establece el derecho a la libre sindicalización sin discriminación y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente completar los requisitos de ley. La Constitución establece que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo (art. 102 de la C.P.). El Código de Trabajo, por su parte, establece, en relación con el fuero sindical, que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso de la formación de este, por cualquier medio escrito, a la Inspección General de Trabajo, de forma directa o a través de la delegación de esta en su jurisdicción, y gozarán de esta protección hasta 60 días después de su inscripción (art. 209 del C.T.).

Por su parte, a nivel constitucional en **Costa Rica** se enfatiza la protección en contra de la discriminación por filiación sindical dentro del apartado referente a derechos colectivos (art. 60 de la

4 A partir del principio de igualdad o no discriminación, debe contemplarse a la población indígena con base en sus particularidades y realidades específicas. Así, habría que tomar en consideración que el principio de igualdad existe porque somos diferentes. En caso contrario, no sería necesaria su postulación. La igualdad implica trato igual en condiciones similares. Las desventajas históricas de exclusión y discriminación, sumadas a las diferencias culturales, idiomáticas y de idiosincrasia, colocan a los pueblos indígenas de la región en condiciones muy dispares respecto de cualquier otra población. En este sentido, tratarlos igual que a la población en general implica discriminarlos.

C.P.). También, se contempla la protección a la libertad sindical, incluyendo el derecho a organizar o afiliarse a un sindicato, sin que ello implique un trato discriminatorio en sus condiciones de trabajo o en su empleo (art 341 del C.T.). Debe tomarse en cuenta, asimismo, la regulación sobre el fuero de protección sindical prevista en los artículos 363 y siguientes del Código de Trabajo.

Restringida al Código, la legislación de **El Salvador** remite al principio de estabilidad laboral para integrantes de las juntas directivas de los sindicatos, llamada también estabilidad gremial pero limitada (art. 248 del C. T.).

República Dominicana posee una extensa regulación en cuanto al fuero sindical. El legislador entendió por fuero sindical la “protección y estabilidad en el empleo de que debe estar revestido un trabajador que se dedique a la actividad sindical”. Según la legislación laboral dominicana, para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales, las personas trabajadoras gozan del fuero sindical (arts. 389-390 del C.T.). De ahí que, por ejemplo, no producirá efecto jurídico alguno el desahucio de los trabajadores protegidos por el fuero sindical (art. 392 del C.T.). En cuanto a la libertad sindical, se prohíbe a los empleadores realizar prácticas desleales o contrarias a la ética profesional del trabajo. En este sentido, la ley especifica siete tipos de prohibición que omitimos describir (art. 333 del C.T.).

3.1.5 Mujer embarazada

Al respecto, se sabe que todos los Códigos de Trabajo contemplan lo relativo a las mujeres en estado de embarazo, sin embargo, partimos de lo que se indica en los informes de las investigaciones nacionales.

En **El Salvador** se contempla el tratamiento de este tema dentro del Código, en tres planos: invocando el principio de **estabilidad laboral para la mujer** en estado de gravidez, por lo que se le asegura que mientras esté embarazada no podrá ser despedida (art. 113 del C.T.); en términos de consideraciones dentro del trabajo se prohíbe la realización de trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con el estado de embarazo (aquellos que requieran un esfuerzo físico considerable); y en términos de prohibiciones para los patronos contra la discriminación (art. 30 del C.T.) se establece que no se puede exigir a las mujeres que solicitan empleo el someterse a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de gravidez, así como exigirles la presentación de certificados médicos de dichos exámenes como requisito de contratación.

En **Costa Rica**, concretamente, se subraya lo relativo a la protección de la mujer en estado de embarazo y lactancia en contra de despidos discriminatorios (arts. 94 y 94 bis del C.T.). Tal protección en **República Dominicana** figura como capacidad de la mujer y protección de la maternidad (art. 18 del C.T.) y al respecto establece que: la mujer tiene plena capacidad para celebrar el contrato de trabajo, percibir las retribuciones convenidas y ejercer todos los derechos y acciones que la ley acuerda al trabajador; la mujer embarazada tiene una protección especial, acomodando su horario, prohibiendo el empleo de mujeres en trabajos incompatibles con sus fuerzas; la ley permite a la mujer embarazada interrumpir su trabajo al tiempo que se le garantiza su empleo.

Finalmente, un aspecto que se debe tomar en cuenta es el referido a las mujeres indígenas embarazadas, ya que estas sufren al menos tres discriminaciones simultáneas: como mujeres, como indígenas y como personas que viven en condiciones de pobreza. ¿Qué sucede entonces con las mujeres embarazadas indígenas en las empresas, en las oficinas, en las instancias públicas, en las

fábricas, en las fincas de recolección de granos, frutas u otros? Son situaciones que deben identificarse bajo su adecuada especificidad, adicionando al análisis de la legislación los desafíos que esa triple discriminación genera.

3.2. Leyes especiales relacionadas con la no discriminación laboral

Para **El Salvador** se cita la Ley de Protección a la Niñez y Adolescencia, que regula toda la prohibición al trabajo de personas menores de catorce años, así como a las peores formas de trabajo infantil, y regula de manera especial el trabajo doméstico y el derecho a la seguridad y previsión social. Recientemente, en este país ha sido emitida una ley sobre el VIH/Sida y otra sobre personas con discapacidad, las cuales hacen algunas referencias a no discriminación en el campo laboral.

En **Costa Rica** destacan cinco leyes especiales atinentes a la temática de no discriminación:

- Ley que prohíbe toda clase de discriminación en materia laboral, n.º 2694 del 22 de noviembre de 1960. Prohíbe toda suerte de discriminación determinada por distinciones, exclusiones o preferencias, fundada en consideraciones de raza, color, sexo, edad, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación o situación económica, que limite la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación, y establece sanciones para los patronos particulares y para sus representantes cuando incurran en discriminación.
- Directriz del Poder Ejecutivo n.º 10 del 15 de septiembre de 2003. Establece que la Inspección General de Trabajo debe dar trámite prioritario a las denuncias que se presenten por discriminación basada en raza, color, sexo, lenguaje, religión o convicciones, opinión política, origen social, discapacidad, enfermedad y edad. Así también, con una serie de conductas discriminatorias, dentro de las cuales destacan: las diferencias salariales en igualdad de condiciones, el cambio de condiciones de trabajo luego de una incapacidad o de la licencia de maternidad, las diferencias en incentivos o beneficios en igualdad de condiciones, las diversas condiciones físicas de trabajo salvo por razones administrativas o económicas que las justifiquen, la denegación de ascensos en favor de personas que no reúnen requisitos, las evaluaciones negativas basadas en causas discriminatorias, la aplicación de criterios discriminatorios para ocupar puestos, incluyendo pruebas de gravidez antes y durante la relación laboral, la no contratación implícita o explícitamente por causas discriminatorias, y el maltrato físico y psicológico durante el acceso o permanencia al trabajo.
- Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad (n.º 7600), Ley Contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia (n.º 7476) y el Código de la Niñez y la Adolescencia (n.º 7739), en el cual se establecen prohibiciones y normas de protección para niños, niñas y adolescentes relacionadas con diversos ámbitos, incluido el trabajo.
- Finalmente, la Ley General sobre VIH-Sida, n.º 7771, la cual establece, en su artículo 10, la prohibición de toda discriminación laboral contra cualquier trabajador con VIH-Sida, y la prohibición de solicitar dictámenes o certificaciones médicas a los trabajadores sobre la portación del VIH para obtener un puesto laboral o conservarlo. Indica que el trabajador no tiene obligación de informar a su patrono ni a sus compañeros acerca de su estado de infección por el VIH; cuando esto sea necesario, el empleador tiene la obligación de confidencialidad así

como la obligación de procurar el cambio en las condiciones de trabajo para el mejor desempeño de las funciones, de acuerdo con el criterio médico.

En el caso de **República Dominicana** se indica que las reformas legislativas han introducido definiciones y sanciones precisas y expresas en cuanto a la norma y principio de la no discriminación. Por ejemplo, la Ley 24-97 sobre violencia intrafamiliar, la cual modificó el Código Penal. Según esta, la discriminación es “toda distinción realizada entre las personas físicas en razón de su origen, edad, de su sexo, de su situación de familia, de su estado de salud, de sus discapacidades, de sus costumbres, de sus opiniones políticas, de sus actividades sindicales, su ocupación, de su pertenencia o de su no pertenencia, verdadera o supuesta a una etnia, una nación, una raza o una religión determinada”.

Se emitieron, asimismo, la Ley del Sida 55-93 y el Código del Menor 136-03. Estas legislaciones incluyen definiciones acerca de la prohibición de la discriminación, en particular de la discriminación racial. Se agrega la Ley 103-99 que alivia en parte el régimen especial previsto en el Código de Trabajo para el trabajador doméstico.

3.3 Singularidades normativas

Algunos estudios nacionales hacen referencia o analizan críticamente leyes especiales que regulan determinadas materias. Esas leyes solo aparecen reportadas para determinado país o, en algunos casos, resulta ser una ley o norma exclusiva y novedosa de un país. Por ello, las denominamos *singularidades normativas*, las cuales se exponen de forma resumida a continuación.

- **Guatemala** pone de relieve el Acuerdo Gubernativo 242-2003, que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo, el cual creó la Procuraduría de Defensa del Trabajador, con la finalidad de dar asesoría jurídica gratuita a personas con escasos recursos que reclaman prestaciones laborales. Asimismo, la Norma Ordinaria 76-78 del Congreso de la República, la cual establece que el pago del aguinaldo puede dividirse en dos tramos, uno durante la primera quincena de diciembre y el otro durante la segunda quincena de enero.
- **Nicaragua**, por su parte, sin mayor detalle hace referencia a siete leyes relacionadas con los derechos o condiciones laborales: la Ley n.º 456, Ley de Adición de Riesgos y Enfermedades Profesionales; la Ley n.º 185 del Código de Trabajo; Ley n.º 474, Ley de Reforma al Título VI Libro Primero del Código de Trabajo “Del trabajo de los y las adolescentes”; Ley n.º 625, Ley del Salario Mínimo; Ley n.º 274, Ley Básica para la Regulación y Control de Plaguicidas, Sustancias Tóxicas Peligrosas y otras Similares; ley n.º 664, Ley General de Inspección del Trabajo; Ley n.º 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades.
- En términos de penalización laboral, pareciera que **El Salvador** posee la normativa sancionatoria más extensa, en tanto el Código Penal de 1997 establece seis delitos en el marco de las relaciones laborales, los cuales se mencionan brevemente: 1) El acoso sexual en el trabajo (art. 165), sancionado con prisión de tres a cinco años. 2) Infracción de las condiciones laborales o de seguridad social (art. 244). 3) Retención de cuotas laborales (art. 245), delito sancionado con prisión de cuatro a ocho años. 4) Discriminación laboral (art. 246), sancionado con prisión de seis meses a dos años. 5) Coacción al ejercicio de la libertad sindical o del derecho de huelga (art. 247), sancionado con prisión de uno a tres años. 6) Obstáculos a la libre contratación (art. 248), sancionado con prisión de seis meses a un año.

CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA

- Otra singularidad normativa en El Salvador es la Ley de Zonas Francas de Industrialización y Comercialización (1998) en la cual se reafirman los derechos fundamentales, individuales y colectivos, acordes con el Código de Trabajo, que estas empresas protegidas deben cumplir. Además, esta ley establece un régimen sancionatorio que contempla como sanción muy grave el caso de los cierres injustificados, aunque en otra parte es ambigua acerca de los cierres.
- En el caso de **Costa Rica**, más que en referencia a leyes especiales, se retoma de manera sucinta la crítica hacia problemas concernientes al derecho colectivo o respecto a las infracciones legales y el régimen sancionatorio, que reflejan debilidades o limitaciones del régimen legal:

***En cuanto a la libertad sindical y el fuero sindical, se señala que la ley limitó la organización sindical y la estructura de la negociación colectiva a nivel de empresa, lo que hasta hoy ha dificultado la organización y la extensión de derechos laborales. El derecho de huelga tiene requisitos excesivos, no existe regulación alguna sobre el debido proceso previo al despido de las personas protegidas por el fuero sindical, y para un dirigente sindical no existe un procedimiento sumario posterior al despido -ni para ninguna de las personas protegidas por el fuero especial.

***Particularmente, sobre los procedimientos colectivos de solución de conflictos los Juzgados de Trabajo tienen competencia para conocer procedimientos de carácter jurídico (art. 402 del C.T.). Sin embargo, estos no tienen regulación adicional en el Código de Trabajo, mientras que los de carácter económico y social han sido restringidos para el empleo público por jurisprudencia sostenida de la Sala Constitucional, desde 1992.

***Por otra parte, la crítica pone en evidencia las divergencias de aplicación existentes con relación a las infracciones de leyes laborales y a la aplicación supletoria del Código Procesal Penal, subrayando que la aplicación de esta última es la tesis dominante. Mientras tanto, el autor de este estudio acerca de Costa Rica sostiene la segunda tesis, relacionada con que dichas infracciones deben ser sancionadas laboralmente, acerca de lo cual realiza un análisis extenso. La prescripción de la falta, desde la perspectiva penal, tiene una serie de consecuencias, genera impunidad y deja indefenso al trabajador.

- En **República Dominicana** el estudio hace un análisis crítico de tres leyes que son de particular importancia porque afectan derechos o situaciones sociales sensibles para ese país. La primera de ellas es la Ley de Migración 285-04, que el autor analiza como discriminatoria pues está centrada en los contratos de tiempo determinado, así como en una serie de limitaciones de inserción de los trabajadores migrantes en la actividad productiva, de modo que coloca en situación de mayor vulnerabilidad a estos, por cuanto fortalece el efecto de discriminación indirecta y de desprotección jurídica que sufren. De la misma manera, es claramente discriminatoria y excluyente para las personas migrantes la Ley 87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social. Se reconoce, por otra parte, el acierto de la Suprema Corte de Justicia al haber declarado inconstitucional la Ley 187-07 sobre “Pasivo laboral”, en el año 2008, a raíz de un recurso de inconstitucionalidad, mediante lo cual el alto tribunal reconoció como válidas las liquidaciones entregadas anualmente a empleados de zonas francas que eran cancelados y recontratados casi simultáneamente. Se anota, finalmente, que, al igual que en El Salvador, existe en República Dominicana una Ley de Zonas Francas (8-90), de cuyos alcances no se aporta información.

3.4 Principios del derecho al trabajo

En derecho laboral, es indiscutible la importancia de los “principios”, en función de los cuales se ha reservado este apartado.

Lo relevante, desde la perspectiva regional, no es meramente el hecho de que estén mencionados, sino el visibilizar su inclusión como parte de la normativa constitucional y legal. Con ese propósito, se sustrajeron y sistematizaron aquellos principios que en primera instancia fueron identificados por cada estudio nacional. Luego, tomando como referencia una de las clasificaciones más clásicas utilizadas en la doctrina general del derecho laboral, se procedió a catalogar los principios originalmente identificados, excluyendo aquellos que no responden a dicha clasificación o que en particular adolecían de una confusión entre un principio y un derecho. Han quedado también excluidos los principios ya contemplados en la normativa referente a no discriminación.

En otro orden, también fue necesario diferenciar entre principios generales del derecho al trabajo y principios relativos al procedimiento laboral, razón por la cual estos últimos se exponen en un punto aparte.

De los estudios nacionales, se revelan cinco principios generales regulados constitucional o legalmente. De estos, el principio de irrenunciabilidad y el principio protector son los más reiterados y, por tanto, los que reflejan un patrón general de aceptación e inclusión en las legislaciones por parte de los estados centroamericanos y la República Dominicana. A continuación, se presentan con mayor detalle los cinco principios explícitos en los estudios nacionales, bajo los criterios regionales de selección indicados.

3.4.1 Principio de irrenunciabilidad

Como se podrá apreciar, este principio, normado en los cinco países a nivel constitucional o legal, se expresa de diversas maneras en las respectivas disposiciones.

En **Guatemala**, en virtud de este principio, la persona trabajadora no puede disponer libremente de sus derechos otorgados por normas laborales imperativas (art. 102 de la C.P. y art. 12 del C.T.). A instancias de este, en **Nicaragua** el trabajador no pierde los derechos otorgados por ley, según la Constitución Política. En **El Salvador** se estipula que los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables (art. 52 de la C.P.). Por su parte, la Constitución Política **costarricense** establece, a raíz de este principio, que el marco normativo laboral se declara irrenunciable y que, además, representa un mínimo que incluye otros derivados del principio cristiano de justicia social.

En **República Dominicana** comienza por señalarse que los principios fundamentales encabezan el conjunto de disposiciones del Código de Trabajo de 1992 (Ley 16-92) y que están configurados como “normas superiores” a las que deben estar supeditadas las regulaciones de la legislación social. Y en lo que respecta al principio en cuestión, el Código establece que los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional. Por ende, se consideran nulas las cláusulas que tengan por objeto la renuncia o limitación de los derechos que acuerda el Código de Trabajo en beneficio de los trabajadores (art. 38 del C.T.).

3.4.2 Principio protector

De este principio, cuya importancia es medular en la doctrina del derecho laboral, suelen derivarse algunas reglas de aplicación, las cuales son comúnmente asumidas como principios en sí mismos. En todo caso, aquí se retoma el principio tal como se manifiesta en los cuerpos normativos.

En la legislación **guatemalteca** este principio se manifiesta en todas sus formas. Así, bajo el principio protector o tutelar, se dispone que las leyes regulatorias de las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias, tutelares para los trabajadores (art. 103 de la C.P. y C.T.). A esto se agrega que, ante las claras desigualdades que se presentan entre patronos y trabajadores, se protege a estos últimos otorgándoles un amparo preferente (art. 103 de la C.P. y 17 del C.T.).

Como *in dubio pro operario* derivado del principio protector, se señala que en caso de duda acerca de la interpretación de contenido o alcance de la norma se debe seleccionar aquella interpretación que sea más favorable al trabajador. Al derivarse también como **norma más favorable** se dispone que, en caso de que dos o más leyes laborales puedan ser aplicadas a una misma situación jurídica, se debe aplicar la más favorable al trabajador. Aquí, la duda cabe en la selección de la norma, no en la interpretación del contenido o alcance de la norma aplicable, como sucede en el *in dubio pro operario* (art. 106 de la C.P. y art. 16 del C.T.).

Similar situación refleja **Nicaragua**, país en el que figura, por un lado, como tutela, principio bajo el cual se establece que el ordenamiento jurídico laboral ampara y mejora las condiciones de los trabajadores y, a la vez, como principio protector, el cual restringe el principio de autonomía del derecho civil y aplica la norma más favorable para el trabajador (Código de Trabajo). Pero, también, figura el *in dubio pro operario*, la norma más favorable y la condición más beneficiosa (C.T. y art. 266 de la C.P.).

Particularmente, en **El Salvador y República Dominicana** se plasma como principio *in dubio pro operario*. De ahí, en El Salvador se deriva la protección de la trabajadora o el trabajador y, en caso de conflicto o duda acerca de la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador, precisando que la norma adoptada debe aplicarse en su integridad (art. 14 del C.T.). En República Dominicana, al ser este principio considerado como pilar básico del derecho laboral, significa que en caso de concurrencia de varias normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador, y si hay duda en la interpretación o alcance de la ley, se decidirá en el sentido más favorable a este. A ello se agrega que la condición más beneficiosa supone el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador o una trabajadora (Principio VIII, arts. 37 y 120 del C.T.).

3.4.3 El principio de continuidad

En algunas legislaciones este principio suele expresarse como principio de estabilidad, o bien la concatenación jurídica de uno y otro, aunque en esencia se refieren a lo mismo. Tal es el caso de **Nicaragua**, país en el que ambos se plasman en la Constitución y el Código de Trabajo. La legislación de **El Salvador**, sin embargo, se refiere explícitamente al principio de continuidad en la relación, expresado en cuanto a la preferencia por el tiempo indefinido para los contratos individuales de trabajo (art. 25 del C.T.).

3.4.4 El principio de buena fe

El principio de buena fe solamente es señalado o aparece incorporado en **República Dominicana**, y a la sombra de este se exige observar una actitud recta, de respeto, de lealtad y de honradez en la relación laboral, tanto cuando se ejerza un derecho como cuando se cumpla con una obligación (art. 36 del C.T.).

3.4.5 Primacía de la realidad

Singularmente, al igual que el anterior, este principio solo es visibilizado por **República Dominicana**. Acerca de este, el autor del estudio nacional brinda una amplia explicación, la cual, en esencia, significa que son los hechos los que van a determinar la naturaleza del contrato: el contrato de trabajo no es el que consta en un escrito, sino el que se ejecuta en hechos. El juez tendrá que hurgar en el contenido intrínseco de estos. No quiere decir que el contrato por escrito carezca de valor; ahora bien, este tendrá valor siempre y cuando se haga de conformidad con la ley, pero frente a la disparidad de lo que conste por escrito y lo que el juez pueda deducir de los hechos, estos últimos se imponen. En ese sentido, la jurisprudencia determina que le corresponde al juez o a la jueza, en cada caso concreto y según sean las circunstancias particulares que se presenten, establecer si se está o no en presencia de una relación laboral.

3.5 Principios procesales del derecho laboral

La anotación de este tipo de principios tiene el propósito de situar a quien investiga, o al lector o lectora interesado, en una apreciación comparativa de principios procesales que son similares o que guardan diferencia entre una y otra legislación. No obstante, y debiendo aclarar que no fue explícitamente solicitado, en los estudios nacionales que sustentan este trabajo no todos los investigadores hicieron anotación de estos principios que sabemos están contemplados en todos los Códigos de Trabajo y en algunas Constituciones, y que en el caso de República Dominicana se omiten del todo.

Mientras que solo el estudio de Costa Rica hace un análisis de cada principio, y el de Nicaragua lo remite al texto legal, en la mayoría de países solo se hace mención del principio. Por ello, optamos por ilustrar de manera concisa los principios que fueron anotados, tratando de ubicarlos por país y de localizarlos en el cuerpo normativo que lo contempla, ilustración que se hace a través del gráfico siguiente.

Gráfico 1

Ubicación de principios generales del derecho procesal del trabajo según país que lo cita y cuerpo legal en el que se localiza

