

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



ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL CONVENIO 175 DE LA OIT DENTRO DEL  
ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL RELATIVO AL SALARIO

YAQUELIN MARIZOL HERNÁNDEZ

GUATEMALA, SEPTIEMBRE 2012

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

ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL CONVENIO 175 DE LA OIT DENTRO DEL  
ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL RELATIVO AL SALARIO

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

YAQUELIN MARIZOL HERNÁNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre 2012

HONORABLE JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana  
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi  
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez  
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez  
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

PRIMERA FASE:

Presidencia: Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez  
Secretario: Lic. Jorge Leonel Franco Morán  
Vocal: Licda. Rosa Amalia Cajas Hernández

SEGUNDA FASE:

Presidencia: Licda. Jennie Aimme Molina Morán  
Secretario: Licda. Dora René Cruz Navas  
Vocal: Lic. José Dolores Bor Sequen

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

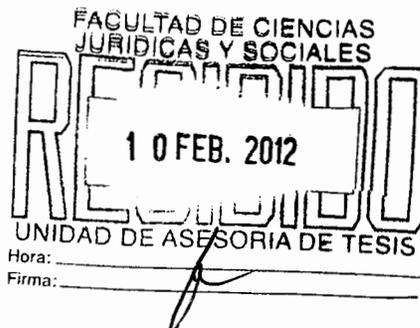


**M.A. LUIS EDUARDO QUIXEL  
ABOGADO Y NOTARIO**

7ª. Avenida 7-78 zona 4.  
Edificio Centroamericano, 4º. Nivel, oficina 404  
Ciudad de Guatemala.  
Tel: 59932771

Guatemala,  
10 de febrero de 2012

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



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

En atención a la providencia de esa dirección de fecha ocho de marzo de dos mil once, se me nombró Asesor de Tesis de la bachiller: **Yaquelin Marizol Hernández**, a quien se le brindó la asesoría que se requiere para realizar este tipo de investigación de carácter técnico y científico. Luego de varias sesiones de trabajo, se obtuvo la versión final que presenta, intitulada como **“ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL CONVENIO 175 DE LA OIT DENTRO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL RELATIVO AL SALARIO”**. Habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

**DICTAMEN**

Al recibir el nombramiento, se establece comunicación con la bachiller Yaquelin Marizol Hernández, con quien procedí a efectuar la revisión de los planes de investigación y de tesis, lo que se encontraban congruentes con el tema a investigar, y en consenso con la ponente del tema, se decidió sobre la manera de elaborarlo.

a) El contenido científico y técnico del trabajo de tesis es una manifestación concreta por cuanto se utilizó los métodos de análisis y razonamientos jurídicos adecuados con la temática propuesta y cuya técnica de recopilación de datos, son coincidentes con lo escrito en forma lógica deductiva.

b) La metodología utilizada, fue la síntesis, para integrar el objeto de investigación analizado para que fuera congruente con el informe final de acuerdo a la doctrina y la legislación vigente; el análisis fue indispensable para estudiar los temas de investigación. Y la técnica consistió en la elaboración de fichas bibliográficas, que





**M.A. LUIS EDUARDO QUIXEL  
ABOGADO Y NOTARIO**

7ª. Avenida 7-78 zona 4.  
Edificio Centroamericano, 4º. Nivel, oficina 404  
59932771  
Ciudad de Guatemala.

---

servieron para recopilar fuentes de información doctrinal y de legislación para fundamentar la bibliografía en el informe final.

c) La redacción fue la adecuada y siguiendo las normas de la Real Academia de la Lengua Española; y que de alguna manera constituye un aporte académico al conocimiento relativo al Convenio 175 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial y su incidencia en lo relativo al salario y otras circunstancias jurídicas de suma importancia para el derecho laboral, analizado en confrontación del orden jurídico guatemalteco.

d) La contribución científica del tema presentado, se estima favorable y se considera de parte de su servidor, que el tema es de gran importancia, cuyo contenido es de carácter sociojurídico, por la naturaleza de la investigación y que brinda un aporte valiosísimo al tratar la temática del trabajo a tiempo parcial, cuyo contenido es actualmente objeto de discusión vigente en el país.

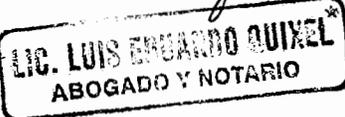
e) Con relación a las conclusiones y recomendaciones, la sustentante demuestra capacidad de análisis y aportación académica de manera congruente con el tema aportado en la investigación.

f) La bibliografía utilizada en la presente investigación es coherente con el contenido del trabajo desarrollado; con la estructura del informe y adecuada a las circunstancias concretas.

En consecuencia, emito DICTAMEN FAVORABLE, en virtud que el trabajo de tesis de mérito, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, previo DICTAMEN del señor Revisor.

Atentamente.

  
M.A. Luis Eduardo Quixel  
Abogado y Notario  
Asesor de Tesis  
Colegiado : 8,225



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veinticuatro de febrero de dos mil doce.

Atentamente, pase al ( a la ) LICENCIADO ( A ) **EDGAR RUFINO GARCÍA LÓPEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del ( de la ) estudiante: **YAQUELIN MÁRIZOL HERNÁNDEZ**, CARNÉ NO. **200411649** intitulado **"ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL CONVENIO 175 DE LA OIT DENTRO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL RELATIVO AL SALARIO"**

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes".

**LIC. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**

cc.Unidad de Tesis  
LEGM/emrl





**Lic. EDGAR RUFINO GARCIA LOPEZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
9ª. Calle 27-74, Zona 14  
Ciudad de Guatemala  
Tel: 23631647 y 50573221

Guatemala, 30 de abril de 2012

Licenciado  
Luis Efraín Guzmán Morales  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Presente.



Licenciado Guzmán Morales:

En virtud del nombramiento emitido por esa unidad, procedí a revisar el trabajo de tesis de la estudiante YAQUELIN MARIZOL HERNÁNDEZ, intitulado **“ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL CONVENIO 175 DE LA OIT DENTRO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL RELATIVO AL SALARIO”**. Y al respecto informo lo siguiente:

- a) El contenido científico y técnico de la tesis, se encuentra acorde a los razonamientos planteados, así mismo la información plasmada en la misma es coherente y coincide con el tema propuesto e investigado.
- b) La metodología y técnicas de investigación utilizadas, son congruentes con la tesis, ya que en la metodología se emplearon los razonamientos lógicos jurídicos indispensables para llegar a una investigación congruente, así mismo las fichas bibliográficas, sirvieron para tener un orden estricto, respecto a la información plasmada en el informe final.
- c) La redacción es adecuada al tema planteado, así como a la investigación realizada, siguiendo los parámetros morfológicos y sintácticos establecidos por la Real Academia de la Lengua Española.
- d) La contribución científica del tema presentado, es un aporte importante para el análisis y comprensión de lo que es el convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, dentro del ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, relativo al salario, que trata lo que es el trabajo a tiempo parcial.





**Lic. EDGAR RUFINO GARCIA LOPEZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
9ª. Calle 27-74, Zona 14  
Ciudad de Guatemala  
Tel: 23631647 y 50573221

- e) Las conclusiones fueron coherentes y acordes de conformidad al tema investigado, y se concluye en esa aseveración en virtud que la estudiante, encuentra respuesta en una de sus conclusiones, al referirse a que el convenio 175 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial, no ofrece garantía de respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, ni los derechos sociales mínimos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como la violación a la estabilidad laboral de los trabajadores, siendo este un principio fundamental del derecho del trabajo, ahora bien, para llegar a esta conclusión la estudiante Yaquelin Marizol Hernández, en su trabajo de tesis inicia con un estudio de lo que es la jerarquía normativa y seguidamente continua su investigación con el orden jurídico laboral guatemalteco, así mismo realiza un análisis de las jornadas de trabajo y el salario y también lo que es la OIT y los convenios internacionales relativos al trabajo, por lo que le permite concluir con el análisis de la procedencia o improcedencia del convenio 175 de la OIT, dentro del ordenamiento jurídico laboral relativo al salario. Así mismo las recomendaciones coinciden con la problemática planteada en las conclusiones, de forma sistemática y ordenada.
- f) La Bibliografía es acorde y adecuada con el tema investigado, ya que la misma se basó en textos relativos a temas de carácter constitucional y laboral, así como a la legislación y la webgrafía.

El trabajo referido, cumple con lo estipulado en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por lo expuesto en mi calidad de Revisor de Tesis, al emitir el dictamen correspondiente APRUEBO el trabajo de investigación relacionado.

Atentamente.

Licenciado. Edgar Rufino García López  
Abogado y Notario  
Revisor de Tesis  
No. de Colegiado 5,169





FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, seis de agosto de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante YAQUELIN MARIZOL HERNÁNDEZ, titulado ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL CONVENIO 175 DE LA OIT DENTRO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL RELATIVO AL SALARIO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

BAMO/iyc



Rosario





## DEDICATORIA

- A DIOS: Por ser mi dulce inspiración y por llevarme en sus tiernos y cálidos brazos en todos los momentos de mi vida y por ser el mejor amigo y la luz que ilumina mi modesta vida. "Gracias por todo"
- A MI MADRE: Por ser una mujer luchadora y extraordinaria, un gran ejemplo a seguir, gracias por ayudarme y enseñarme a estudiar y por apoyarme en los momentos más difíciles de mi vida.
- A MI HIJO: Por ser el combustible y el motor que impulsa mi vida. Gracias por ser mi gran motivación y dulce inspiración y hacerme tan feliz mi existencia.
- AL PADRE DE MI HIJO: *Gracias por todo.*
- A MI ABUELITA: Por ayudar y colaborar grandemente en el proceso de mi superación personal, gracias por sus cuidados y cariño.
- A MI TÍO: Por ser un hombre extraordinario, lleno de cualidades nobles, gracias por llenar el vacío de mi padre y por apoyarme en todas las etapas de mi vida.
- A MIS HERMANOS: Gustavo y Moy, por ser el complemento de mi vida.
- A LA FACULTAD DE CIENCIAS Y JURÍDICAS Y SOCIALES: Por perseguir la excelencia académica y enseñarme en sus aulas los principios y valores que día con día construyen mi camino.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser una gran aliada y proveerme el medio para ser una profesional, gracias por su apoyo.



## ÍNDICE

	Pág.
Introducción .....	i

### CAPÍTULO I

1. Jerarquía normativa.....	01
1.1 El orden jurídico .....	01
1.2 El orden jurídico guatemalteco .....	04
1.3 Principios del derecho constitucional .....	05
1.3.1 El principio de la supremacía constitucional.....	08
1.3.2 Principio de nulidad de pleno derecho.....	12
1.3.3 Principio de limitación .....	13

### CAPÍTULO II

2. El orden jurídico laboral guatemalteco.....	15
2.1 Principios constitucionales en materia laboral .....	15
2.1.1 Derecho al trabajo.....	17
2.1.2 Derechos sociales mínimos.....	18
2.1.3 Tutelaridad.....	25
2.1.4 Conciliatorio.....	26
2.1.5 De jurisdicción privativa.....	26
2.1.6 Derecho de huelga y paro.....	26
2.1.7 Viviendas de los trabajadores.....	26
2.1.8. Irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	27
2.1.9 Primacía de la norma favorable.....	27
2.1.10 De nulidad.....	27
2.1.11 In dubio pro operario o favor operario.....	28
2.1.12 Servicio a la administración pública.....	28
2.1.13 Régimen de los trabajadores del Estado.....	28



	Pág.
2.2 Principios del derecho del trabajo .....	29
2.2.1 Principio tutelar de los trabajadores.....	29
2.2.2 Principio de garantías mínimas.....	29
2.2.3 El derecho del trabajo es necesario e imperativo.....	29
2.2.4 El derecho del trabajo es realista y objetivo.....	30
2.2.5 Principio de irrenunciabilidad u obligatoriedad.....	30
2.2.6 Principio evolutivo.....	30
2.2.7 Principio de estabilidad laboral. ....	31
2.2.8 Principio conciliatorio.....	31
2.2.9 El derecho del trabajo es una rama del derecho hondamente democrático.....	31
2.3 Fuentes del derecho del trabajo .....	32
2.3.1. Clasificación de las fuentes del derecho del trabajo.....	36
2.4 Interpretación del derecho del trabajo.....	42
2.5 Integración de la normativa laboral .....	48
2.6 Aplicación de la normativa laboral.....	50
2.6.1 Aplicación supletoria de las disposiciones del derecho común en materia laboral .....	50
2.7 Jerarquía de las normas del derecho del trabajo .....	51

### CAPÍTULO III

3. Las jornadas de trabajo y el salario .....	53
3.1 Jornadas de trabajo .....	53
3.1.1 Clasificación de las jornadas de trabajo.....	55
3.1.2 Fundamento normativo .....	57
3.1.3 Excepciones a las jornadas de trabajo.....	59
3.1.4 Convenios relacionados al derecho de los trabajadores.....	59
3.2 El salario.....	61



	Pág.
3.2.1 Clases de salario .....	65
3.2.2 El salario mínimo.....	71
3.2.3 Convenios relacionados al salario mínimo.....	72

## CAPÍTULO IV

4. La Organización Internacional del Trabajo y los Convenios Internacionales en materia de trabajo.....	75
4.1 Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.....	75
4.2. Integración de la Organización Internacional del Trabajo.....	76
4.3 Definición de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo .....	80
4.4 Protocolo de la Organización Internacional del Trabajo.....	81
4.5 Recomendaciones.....	82
4.6 Convenios aceptados y ratificados por Guatemala.....	83
4.7 Procedimiento de adopción, sumisión y ratificación de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.....	87
4.7.1 Adopción.....	89
4.7.2 Sumisión .....	90
4.7.3 Ratificación.....	92
4.8 Efectos jurídicos de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.....	92
4.9 El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo .....	93
4.10 Estados que han ratificado el Convenio 175 de la OIT.....	99
4.11 Análisis de la procedencia o improcedencia del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.....	100
4.12 Efectos jurídicos de ratificar el Convenio.....	106
CONCLUSIONES .....	107
RECOMENDACIONES .....	109
BIBLIOGRAFÍA.....	111



## INTRODUCCIÓN

La justificación del problema inició en el momento histórico de la legislación laboral del país y su incidencia en las nuevas formas de los procesos de producción y que de alguna manera, tienen incidencia en la economía globalizada y en consecuencia la transnacionalización de dichos procesos. De ahí, la importancia de hacer una revisión contextual entre el aspecto formalista y la realidad económica social por la que atraviesa el país, para determinar la procedencia o improcedencia; total o parcial de la implementación del Convenio relacionado y su aplicación concreta dentro del ordenamiento jurídico respectivo.

El planteamiento del problema en torno a la conveniencia de carácter económico social y jurídico de aplicar el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, planteamiento que se plasmó en la interrogante: ¿Con la implementación del Convenio 175 de la OIT se vulnera el salario mínimo?

La hipótesis fue congruente con la interrogante que se planteó en la definición del problema, dando respuesta provisional a la misma de la siguiente forma: El salario mínimo como garantía constitucional quedaría vulnerado con la implementación del Convenio 175 de la OIT.

El objetivo general de la investigación, se basó en determinar sí con la ratificación del Convenio 175 de la OIT, se vulnera el salario mínimo desde la perspectiva constitucional. Como objetivos específicos, se planteó establecer la jerarquía normativa a efecto de ubicar adecuadamente los Convenios Internacionales de la OIT y analizar normativamente el salario mínimo.

Como supuestos de la investigación, se plantearon los siguientes: **a)** La Constitución Política de la República de Guatemala es la Ley fundamental del Estado; **b)** Ninguna norma de jerarquía inferior puede contradecir a una superior; **c)** Los derechos laborales consignados en la Constitución son irrenunciables para los trabajadores; **d)** El salario



mínimo constituye un derecho constitucional de los trabajadores; y e) Los Convenios y Tratados Internacionales o Regionales que concedan mejores protecciones y condiciones a los trabajadores, constituyen derechos mínimos que gozan los trabajadores guatemaltecos.

El cuerpo del informe final se estructuró de la siguiente manera: En el capítulo uno, se desarrolla la jerarquía normativa, el orden jurídico guatemalteco y los principios del derecho constitucional; en el capítulo segundo, se analiza el orden jurídico laboral guatemalteco, principios constitucionales en materia laboral, principios del derecho del trabajo, las fuentes del derecho del trabajo, la interpretación e integración de la normativa laboral, la aplicación de la normativa laboral y la jerarquía de las normas laborales; el capítulo tercero, se refiere a las jornadas de trabajo y el salario; y por último, en el capítulo cuarto, indica la Organización Internacional del Trabajo, sobre su constitución, integración y el papel que desarrolla en el orden jurídico laboral internacional, además, sobre los convenios aceptados por Guatemala en esa materia; el procedimiento de ratificación en la Organización Internacional del Trabajo, así como su aprobación por el Estado de Guatemala, por medio del Congreso de la República y la procedencia de aceptación y ratificación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo y sus efectos jurídicos.

Los métodos utilizados en la investigación, son la síntesis, para integrar el objeto de investigación analizado para adaptarlo al informe final de acuerdo a la doctrina y la legislación vigente; el análisis, fue preciso para estudiar los temas de la investigación en cada una de las partes para encontrar la esencia de cada uno de ellos; la deducción, que permitió llevar a la investigación de su aspecto general hacia lo particular en los momentos precisos y en un orden cronológico; y la inducción, que permitió llevar la investigación de lo particular a lo general, cuando así lo requirió la investigación. Las técnicas utilizadas, consistieron en la elaboración de fichas bibliográficas, que sirvieron para recopilar fuentes de información doctrinal y de legislación para fundamentar la bibliografía en el informe final.

## CAPÍTULO I

### 1. Jerarquía normativa

#### 1.1 El orden jurídico

Existen criterios doctrinarios sobre esta temática. Debe tenerse en cuenta los aspectos jurídicos que los diversos autores toman para emitir su punto de vista. Es importante establecer estos parámetros teóricos para comprender en que consiste el orden jurídico. Para ello, se transcriben lo que dos autores enuncian.

“Conjunto de normas positivas vigentes relacionadas entre sí y escalonadas o jerarquizadas, que rigen en cada momento la vida y las instituciones de todas clases dentro de una nación determinada.”<sup>1</sup>

El enunciado anterior, refleja un criterio normativo, en que solo las normas positivas y vigentes, constituyen el orden jurídico. Además que están jerarquizadas, lo que implica que sí no existe esta jerarquía entre las mismas no puede concebirse como un orden. Ese conjunto de normas jurídicas, regulan la vida social y lo institucionalizado por el estado a través de ellas.

García Máynez, plantea que la concepción tradicional del orden jurídico, “Consiste en

---

1. Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 517



sostener que dicho orden puede definirse como el conjunto de normas que está en vigor en tal o cual lugar o época. Considera que el conjunto de normas creadas o reconocidas por el poder público en cierto país y época constituye el sistema normativo del mismo, de conformidad con la concepción tradicional. Considera que el sistema normativo es solo uno de los elementos del orden jurídico total del sistema. Expone además que el orden es más que ese sistema o conjuntos de normas vigentes, ya que el problema consiste en construir una teoría aplicable a todos los órdenes, incluyendo el normativo. ”<sup>2</sup>

Del planteamiento anterior, se desprende que la concepción del autor, consiste en que una construcción del orden jurídico va más allá de lo normativo, ya que debe someterse a una teoría general del orden de todo, lo que incluye lo no normativo; es decir, que plantea una concepción metajurídica.

La sustentante, es del criterio que el orden jurídico es un concepto complejo abstracto; es decir, que ese orden se refiere a una situación general en todos los tiempos, independientemente como se manifieste en cada época y país. Sí el sistema normativo es concebido en sentido general; es decir, en abstracto, se puede definir de la misma manera que el orden jurídico; es decir, crear una sinonimia no gramatical sino jurídica. Sí por sistema se entiende un orden normativo concreto de cada estado en un momento determinado, entonces el sistema normativo deviene en particular. En otras palabras, el sistema normativo puede tenerse como una sinonimia con el orden jurídico,

---

2. García Máynez, Eduardo. **Diálogos jurídicos**. Págs. 145, 146 y 147.

cuando se concibe en el mismo sentido: sino debe tenerse como el aspecto concreto de aquel. En síntesis, el orden jurídico, es un sistema normativo establecido y estructurado de tal manera, que tiene por finalidad cumplir con los valores máximos del derecho; y garantizados por el mismo, en la forma que está diseñado.

Desde otra perspectiva, el orden jurídico, se refiere a lo que está construido sistemáticamente por medio de normas que se erigen relacionadas unas con otras, ya sea en subordinación, ya sea que prevalecen, dependiendo el lugar que les corresponde dentro de la estructura.

En palabras de Kelsen: “Un “orden” es un sistema de normas cuya unidad ha sido constituida en cuanto todas tienen el mismo fundamento de validez; y el fundamento de validez de un orden normativo es –como veremos- una norma fundante de la cual deriva la validez de todas las normas pertenecientes al orden. Una norma aislada solo es norma jurídica en cuanto pertenece a un determinado orden jurídico, y pertenece a un determinado orden jurídico cuando su validez reposa en la norma fundante de ese orden”.<sup>3</sup>

De acuerdo por lo expuesto por el profesor de la escuela de Viena, el orden jurídico, constituye un sistema normativo, dentro de cuya unidad, están las normas que

---

3. Kelsen, Hans. **Teoría pura del derecho**. Págs. 44 y 45.



devienen de un fundamento de validez originario, en el cual una es la fundante y las demás fundadas.

## **1.2 El orden jurídico guatemalteco**

El orden jurídico, también denominado ordenamiento, se refiere a un sistema de normas jurídicas que están entrelazadas y que responden a un diseño establecido por el estado. Debe tenerse en cuenta que esto implica que las normas jurídicas están jerarquizadas unas con relación a otras. Que una norma de jerarquía inferior no puede entrar en contradicción con una de rango superior. En ese sentido, el orden jurídico se refiere a un conjunto de normas; de carácter constitucional, que ocupan el primer lugar; las ordinarias que ocupan el segundo; las normas reglamentarias que se encuentran en tercer lugar de la escala; y las individualizadas que constituyen el cuarto y último lugar del orden. El orden jurídico guatemalteco responde al planteamiento dado, donde existen cinco leyes de carácter constitucional y son; la Constitución Política de la República de Guatemala, que es la Ley fundamental del Estado y se eleva sobre las demás normas constitucionales, la Ley del Orden Público, la Ley de Libre Emisión del Pensamiento, la Ley Electoral y de Partidos Políticos y la ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Las referidas leyes fueron sancionadas por la Asamblea Nacional Constituyente, la cual fue creada y establecida, al establecerse formalmente la democracia, después de una época de dictaduras militares; por medio de elecciones populares en 1985. Las normas ordinarias tienen su raíz en el Organismo Legislativo, por medio de los decretos que emite formalmente. Constituye lo que se denomina formación y sanción de la ley o cualquier otra denominación que se le

dé. Las normas reglamentarias, son emitidas por el Organismo Ejecutivo u otra entidad del estado permitida por la norma ordinaria, que tienen por objeto normalmente reglamentar las disposiciones que las leyes prescriben en abstracto. Las normas individualizadas, son creadas por los particulares, cuando celebran un contrato. Todo ese orden, responde a un engranaje de tal manera que funciona en sentido que debe reflejar la aplicación de la norma superior de todo lo establecido sistemáticamente. Ninguna norma de jerarquía inferior que entre en contradicción con una superior, carece de validez. En aplicación del planteamiento de Kelsen, la Constitución es la norma fundante y las ordinarias las fundadas; las normas ordinarias son fundantes de las reglamentarias y estas de las individualizadas; respondiendo así a un encadenamiento jerárquico de preceptos, que Kelsen denomina como la construcción escalonada del orden jurídico.

### **1.3 Principios del derecho constitucional**

Para determinar los principios del derecho constitucional hay que empezar por definir lo que es principio, Manuel Ossorio establece que es el “comienzo de un ser, de la vida o de un fundamento del algo. Y al derecho constitucional lo define como la rama del Derecho público que tiene por objeto la organización del Estado y sus poderes, la declaración de los derechos y deberes individuales y colectivos y las instituciones que los garantizan”.<sup>4</sup>

---

4. Ossorio Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 608

Aunque, los conceptos los define en forma independiente, al unificarlos jurídicamente, podría decirse que los principios del derecho constitucional, son los fundamentos sobre los cuales se erige la organización del estado, los poderes que del mismo se derivan; así como la declaración de derecho y deberes, individuales y colectivos, además de las instituciones que garantizan tales derechos. Esta forma de conceptualizar los principios constitucionales, conlleva una visión normativa y práctica de los mismos.

Para Gregorio Badeni, el derecho constitucional es: “es una disciplina científica que, como parte integrante de la Ciencia Política, tiene por objeto el estudio y la sistematización de las manifestaciones y el ordenamiento de las relaciones de poder, en el ámbito de una organización política global. No es una ciencia, sino una disciplina autónoma que es parte orgánica de la Ciencia Política. El objeto de ésta última es el poder político, concebido como una energía que produce la suprema relación de mando y obediencia en el seno de una sociedad, y al cual quedan subordinados los restantes poderes sociales, tales como el poder militar, religioso, familiar, gremial, empresarial o económico”.<sup>5</sup>

De acuerdo a esta conceptualización, el derecho constitucional, es una parte de la ciencia política. Es una construcción teórica que de dicho derecho se hace. Se refiere además como un orden de las relaciones de poder político, que produce la suprema relación de mando, de los que emanan los demás poderes sociales.

---

5. Badeni, Gregorio. **Instituciones de derecho constitucional**. Pág. 39

Según Alberto Pereira, “el derecho constitucional se encuentra regido por una serie de principios que lo orientan y permiten su correcta interpretación. Resulta evidente, que las normas de Derecho constitucional son de carácter general, en razón de ello, no pueden detenerse a detallar casos específicos. Al momento de aplicar o hacer positiva las normas constitucionales puede ser que algunas circunstancias no se encuentren taxativamente delimitadas, es aquí, en donde la norma guarda silencio, cuando entran a fungir los principios.”<sup>6</sup>

De acuerdo al análisis que se hace de dicho autor, se puede decir que los principios constitucionales son los que orientan y facilitan la interpretación del relacionado derecho; y sus normas son de carácter general y que en algunos momentos no se puedan delimitar tajantemente. Por ello en donde la norma no se manifiesta, entran a funcionar los principios. Debe señalarse, que no solo facilitan la interpretación de la norma, sino además de su aplicación e interpretación.

La sustentante es del criterio, que los principios constitucionales, constituyen los fundamentos, sobre los cuales se erige todo el orden jurídico constitucional y de lo que de él se deriva, porque expresa objetivamente la organización política y jurídica del estado, tal es el caso del Estado guatemalteco; cuyo espíritu quedó plasmado en el preámbulo de la Constitución Política de la República. Existen una serie de principios constitucionales de carácter general y otros de carácter especial; cuando se refiere a una rama jurídica en particular. Para el objeto del presente trabajo, se tomarán

---

6. Pereira Alberto y Marcelo Ritcher. **Derecho constitucional**. Pág. 8

únicamente los que interesan a la naturaleza del mismo. Por ello, solo se mencionarán tres; el primero, al que se puede establecer con toda certeza es el fundamental; los otros dos son secundarios; independientemente de cualquier clasificación doctrinaria que se haga y que sea o no coincidente con la propuesta que se hace.

### **1.3.1 El principio de la supremacía constitucional**

Para Humberto Quiroga: “este principio consiste en la particular relación de supra y subordinación en que se hallan las normas dentro del ordenamiento jurídico, de forma tal que logre asegurar la primacía de la ley fundamental del Estado”.<sup>7</sup>

De lo anterior, dicho autor establece que en la relación normativa, se da la jerarquía entre las mismas, que tienden a la supremacía de la norma prima del Estado.

“La supremacía de la constitución tiene su origen principal en la fuente de la que proviene, entendiendo que dicha fuente es el poder constituyente, y esto es lo que le da carácter de superioridad sobre toda otra clase de normas que no tiene esa fuente originaria dentro del ordenamiento jurídico. Dicha supremacía se inspira en principios políticos, constitucionales y sociales que son determinantes: la soberanía popular como base de organización política de la comunidad, la primacía de la persona humana sobre las instituciones del Estado y el régimen de legalidad solamente justificado por su legitimidad.”<sup>8</sup>

---

7. Quiroga Lavié, Humberto. **Curso de derecho constitucional**. Pág. 15

8. Pereira Alberto, Ob. Cit. Pág. 138



De lo anterior, puede decirse que la supremacía de la constitución, deviene en el origen de su creación; es decir de quien la creó; tal es el caso de Guatemala, cuyo órgano creador fue la Asamblea Nacional Constituyente; cuyos miembros se reunieron para organizar política y jurídicamente al estado; además que en la Carta Magna, está establecido que ella prevalece sobre todas las demás normas que integran el sistema.

En la Constitución Política de la República, quedó plasmado este principio en tres Artículos que no dejan lugar a dudas: El tercer párrafo del Artículo 44 preceptúa: “Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.” Lo anterior deriva en otro principio, el de nulidad de pleno derecho de normas, que atenten contra los derechos garantizados para las personas. En el Artículo 175, se establece: “ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las Leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure.” En el mismo sentido que el anterior, solo que más generalizado; y ya se en el acápite se enuncia la jerarquía constitucional. En el Artículo 204 sobre las condiciones esenciales de la administración de justicia, preceptúa: “Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la Constitución de la República prevalece sobre cualquier ley o tratado.” La descripción anterior corresponde a la práctica judicial, a la que se le indica que para emitir las resoluciones de cualquier índole, debe tomar en cuenta la supremacía constitucional. Se tiene otro elemento de consideración, ya que se refiere a normas supranacionales, las cuales deben ser sometidas a la constitución. En conclusión, el principio de supremacía constitucional, es el principio rector de todo el orden jurídico guatemalteco,

en donde la constitución es la fuente prima, la ley matriz, la norma fundamental que rige todo el sistema normativo.

Lo anterior, queda complementado, con lo establecido en el Artículo 9 de la Ley del Organismo Judicial, la que aparte del principio de supremacía constitucional, agrega otro; el de jerarquía normativa así: “Los Tribunales observarán siempre el principio de jerarquía normativa y de supremacía de la Constitución Política de la República, sobre cualquier ley o tratado, salvo los tratados o convenciones sobre derechos humanos, que prevalecen sobre el derecho interno. Las leyes o tratados prevalecen sobre los reglamentos. Carecen de validez las disposiciones que contradigan una norma de jerarquía superior.” La jerarquía normativa, quedó plasmada en el segundo y tercer párrafo del dicho Artículo.

Es importante señalar que, dentro del Artículo anterior relacionado, se enuncia que los tratados o convenciones sobre derechos humanos, prevalecen sobre el derecho interno. Esto implica que hay que volver a la constitución para ver cómo se refiere a esta parte. En el Artículo 46 de la misma, se establece: “Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.” La Corte de Constitucionalidad, le da la interpretación, que es la legítima, en la sentencia del expediente No. 280-90, de fecha 19 de octubre de 1990; en el sentido que estima conveniente definir su posición al respecto. Parte del principio la constitución debe interpretarse en su conjunto, no en forma aislada, en donde cada disposición debe ser considerada parte integrante de la misma; y no entrar en conflicto



con las demás. El hecho que en la Constitución se haya establecido la supremacía de los Tratados o Convenios Internacionales sobre el derecho interno, debe entenderse como un reconocimiento a la evolución que han tenido los derechos humanos, pero que los convenios al ingresar al orden jurídico nacional debe ubicársele jerárquicamente con carácter de norma constitucional, que no tengan potestad reformadora o derogatoria de los preceptos constitucionales; y que su ingreso se da por la vía del primer párrafo del Artículo 44 constitucional; con rango superior a la legislación ordinaria o derivada, pero no a la constitución, ya que provocaría conflicto con las estipulaciones de la misma que garantizan su rigidez y superioridad.

Por otra parte, la sentencia del expediente No. 131-95, de fecha 12 de marzo del año de 1997. La Corte de Constitucionalidad, interpreta que los tratados y convenios internacionales, que se mencionan en la misma, no constituyen parámetro para establecer la constitucionalidad de una ley o una norma. Sí el Artículo 46 de la Constitución le otorga preeminencia a esos cuerpos normativos sobre el derecho interno, lo único que establece es que si entre una norma ordinaria existieran conflictos con una o varias normas contenidas en un tratado o convenio internacional, prevalecen estas últimas; no significa, que las mismas se utilicen para interponer inconstitucionalidad, ya sea general o en caso concreto.

Aparte de la interpretación de la Corte de Constitucionalidad, debe entenderse que la preeminencia de los tratados y convenios internacionales en materia de derechos humanos, los mismos tienen la preferencia sobre el derecho interno, cuando se reconocen otros derechos inherentes a la persona humana, aunque no estén

reconocidos en la constitución, se garantizan y protegen, tal como lo establece el Artículo 44 de la misma. A ello debe aunarse que los derechos humanos han tenido un reconocimiento gradual históricamente, ya que fueron las mismas necesidades, las que fueron creando las condiciones para que fueran reconocidos derechos inherentes a las personas.

### **1.3.2 Principio de nulidad de pleno derecho**

Es un principio establecido en el tercer párrafo del Artículo 44 constitucional, el cual preceptúa que: “Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.” Este principio, como se dijo es el derivado del principio de supremacía constitucional, ya que se refiere específicamente a los derechos que la norma prima garantiza. Lo anterior, se puede descifrar en el sentido, que al aplicar estrictamente, lo estipulado en el Artículo relacionado, ni siquiera debe someterse a discusión esas leyes o disposiciones que atenten contra los derechos garantizados; y al ponerlos en conocimiento ante un órgano jurisdiccional debe solicitarse la tutela jurídica, por los medios legales establecidos. Lo anterior tiene sentido por cuanto, no puede hablarse de supremacía constitucional, sino no se puede prevalecer lo que la ley fundamental del estado, garantiza como derechos, tanto individuales como sociales.

### 1.3.3 Principio de limitación

Éste consiste en limitar al poder público, expresado en el actuar de las autoridades; y el poder de los particulares, expresado en las libertades y derechos reconocidos, dentro de la legalidad; sería una manifestación del derecho en su forma más pura, en palabras de Bodenheimer, “en donde hay un reconocimiento de una esfera limitada de poder de los particulares y de las autoridades gobernantes. Esto es producto del análisis previo que hizo de la anarquía y el despotismo; expresiones sociales de arbitrariedad de los poderes relacionados.”<sup>9</sup>

Se limita el poder de las autoridades en su actuar, por medio de mecanismos legales expresados, en la misma Constitución Política de la República, cuando se refiere a las garantías constitucionales y defensa del orden constitucional; y en la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, la que en el segundo considerando expresa que el amparo es una garantía contra la arbitrariedad; la exhibición personal, como garantía de la libertad individual; y la declaratoria de inconstitucionalidad como garantía de la supremacía constitucional. Siguiendo al autor relacionado, el derecho es un término medio entre la anarquía y el despotismo.

Del mismo modo, se limita el poder de todos y cada uno de los individuos en su actuar, por medio de mecanismos legales expresados, en la misma Constitución Política de la República, cuando se refiere a la limitación a los derechos constitucionales, en el

---

9. Bodenheimer, Edgar. **Teoría del derecho**. Pág. 34.

Artículo 138 de dicha Constitución, en los casos de: "... invasión del territorio, de perturbación grave de la paz, de actividades contra la seguridad del Estado o calamidad pública, podrá cesar la plena vigencia de los derechos a que se refieren los Artículos 5º, 6º, 9º, 26, 33, primer párrafo del Artículo 35, segundo párrafo del Artículo 38 y segundo párrafo del Artículo 116..." asimismo el Artículo 139, se refiere a la Ley de Orden Público y los estados de excepción, la cual establecerá las medidas y facultades que procedan, de acuerdo a la gradación que allí se enumera.

En conclusión, los mecanismos que limitan el poder de las autoridades y de los particulares, sólo puede concebirse dentro de un Estado constitucional de derecho; el cual frena el poder ilimitado, convirtiéndolo en un poder limitado o controlado, que origina los órganos de control sobre el poder público y el privado. Los órganos de control, tienen su existencia legal, derivados de la constitución que les da existencia jurídica. Esto tiene un significado importantísimo, ya que los órganos establecidos en los tres poderes del Estado; y otros en torno a él, pero que cumplen una función de control social y jurídico. Ejemplos de ello, es la Corte de Constitucionalidad, que constituye el órgano esencial para velar por las garantías constitucionales y la defensa de la Constitución, que históricamente existe un precedente de esa funcionalidad, cuando se dio el golpe de Estado en 1992; y la corte se pronunció en contra de dicho golpe y a través de sus acciones se volvió al estado de derecho establecido, dando así un gran paso en la consolidación de un estado democrático. Como puede verse, el principio de limitación, del poder público y de los particulares, es amplio y necesario, para obtener un control de pesos y contrapesos equilibrado, dentro del ámbito del derecho.

## CAPÍTULO II

### 2. El orden jurídico laboral guatemalteco

Si existe un orden jurídico general, también existe un orden jurídico especial. Éste consiste en la delimitación que se hace del primero, destinado a una rama jurídica en particular. Así se habla del orden jurídico civil, mercantil, penal, etc. En el caso de la materia jurídica que trata la tesis, se refiere a un orden jurídico laboral. Para ser más específica, se da la noción de un orden jurídico laboral guatemalteco, para delimitar la unidad de análisis. El orden jurídico laboral, está constituido en un conjunto de normas jurídicas, que tiene por finalidad regular las relaciones entre patronos y trabajadores, la solución de los conflictos surgidos entre los mismos, así como el establecimiento de mecanismos y procedimientos para dirimir dichos conflictos y los órganos para hacer efectivos los procedimientos. Todo ello deriva de la Constitución Política de la República de Guatemala; y de otros cuerpos normativos que de ella se derivan. Por supuesto, tienen el mismo esquema del orden jurídico general con una pequeña variante, que consiste en la aplicación de la norma más favorable para los trabajadores y sus derechos, emanados de la misma constitución.

#### 2.1 Principios constitucionales en materia laboral

Al abordar la naturaleza del derecho del trabajo, se establece que pertenece al derecho público. Ahora bien, la naturaleza de la prestación de los servicios por parte de los trabajadores, depende si prestan sus servicios en empresa de patrono particular

o en el estado. Esto varía, ya que la prestación de los servicios en empresas privadas, la finalidad del patrono es el lucro de la fuerza laboral; mientras que los trabajadores del estado, lo hacen para que aquel cumpla con su obligación de cumplir con los servicios públicos a los que está llamado a prestar y otras circunstancias de carácter administrativo. Por ello, los principios constitucionales fundamentales del trabajo se encuentran del Artículo 101 al 106 de la Constitución Política de la República; del Artículo 107 al 117 de la misma constitución, se refiere a los principios especiales, porque se refieren a los trabajadores del estado, a quienes se consideran tomando en cuenta la estructura jurídica del mismo y las políticas que deben desarrollarse; y por lo explicado, con relación a la naturaleza de la prestación de servicios por parte de los servidores públicos. Dentro del Código de Trabajo, existen regímenes especiales de trabajo, los cuales se encuentran en el título cuarto, en ocho capítulos y son los siguientes: primero: trabajo agrícola y ganadero; segundo: de mujeres y los menores de edad; tercero: trabajo a domicilio; cuarto: trabajo doméstico; quinto: trabajo de transporte; sexto: trabajo de aprendizaje; séptimo: trabajo en el mar y en la vías navegables; y octavo: a los servidores del estado y sus instituciones. De ello se desprende que si lo relacionado, constituyen regímenes especiales, es porque existe un régimen general de trabajo; desarrollado en los demás títulos, que son aplicables a los trabajadores del estado. En cuanto, que las disposiciones de carácter especial no establezcan lo contrario o no disponga nada, se aplican las disposiciones generales; ya que no puede existir cuestiones sin resolver; lo que es congruente con lo dispuesto en el Artículo 13 de la Ley del Organismo Judicial que preceptúa, que las disposiciones especiales de las leyes prevalecen sobre las generales de las mismas o de otras leyes.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que el régimen especial laboral de los trabajadores del estado, está normado en la Ley del Servicio Civil. Sin embargo, existe una subespecie para los trabajadores estatales, ya que ciertas instituciones tienen su propia normativa; verbigracia, la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, la Ley de Servicio del Organismo Legislativo, la Ley de Servicio Municipal, etc.

Después de la explicación anterior, se transcriben los principios constitucionales relativos específicamente al derecho del trabajo, sin menoscabo de los principios que se refieran a todo el orden jurídico guatemalteco, para las diferentes disciplinas jurídicas, que rigen también para el derecho del trabajo.

### **2.1.1 Derecho al trabajo**

El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. La justicia social, sin entrar a cuestiones de puntos de vista político, ideológico o filosófico; aunque no por ello puede obviarse su análisis, para objeto del presente trabajo, hay que considerarla dentro de la normativa jurídica. Se puede empezar diciendo que la justicia social, se fundamenta en el principio de que el interés social prevalece sobre el particular, es decir el interés de la colectividad sobre el individual, que está plasmado en el segundo párrafo del Artículo 44 de la misma constitución ya referida. Por otra parte, la justicia social desde la perspectiva jurídica, comprende el reconocimiento que el derecho del trabajo está basado en el establecimiento de un mínimo de garantías para los

trabajadores desarrollados como política laboral del Estado, de un mínimo de condiciones sociales de carácter irrenunciables que están complementados en los siguientes Artículos de la Carta Magna.

### 2.1.2 Derechos sociales mínimos

Los cuales se desarrollan en los incisos contenidos en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, siendo los siguientes:

**“a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias** que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;” Denominado este principio como libertad de trabajo, que implica que las personas pueden libremente elegir el trabajo a desarrollar y en que lugar hacerlo, salvo lo dispuesto en la ley.

**“b) Todo trabajo será equitativamente remunerado,** salvo lo que al respecto determine la ley;” Este principio, expresa que ningún trabajo debe ser gratuito, sino que debe retribuirse por él.

**“c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;”** este principio se traduce a igual trabajo igual salario, lógicamente en igualdad de condiciones, respetando la eficiencia en el trabajo, que los patronos particulares denominan bono de productividad; aunque muchas veces

encubriendo un salario real. La antigüedad en el trabajo, lo paga regularmente el estado, al que denomina bono de antigüedad, dependiendo el tiempo de servicio prestado.

**“d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal.** Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;” De ello se desprende que el salario puede pagarse, en moneda de curso legal; en efectivo, en cheque o depósito bancario. Así también, se permite que a los trabajadores de actividades agrícolas y ganaderas, se les pueda pagar en especie hasta un 30% del salario que se devengue.

**“e) Inembargabilidad del salario** en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;” Este principio está regulado en los Artículos 96 y 97 del Código de Trabajo.

**“f) Fijación periódica del salario mínimo** de conformidad con la ley;” Éste es desarrollado en el Código de Trabajo, obliga a que debe revisarse anualmente el mismo a través de las comisiones paritarias.

**“g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno** no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.” Este principio, establece que la jornada ordinaria se divide en las tres señaladas; y que fuera de ellas el trabajo realizado, constituye jornada extraordinaria. Lo anterior se explica, en el sentido que la jornada laboral no puede sobrepasar más allá de lo dispuesto en la Constitución y en la Ley.

**“h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado** por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados:” El descanso semanal, constituye un derecho irrenunciable para el trabajador, para que pueda reponerse del desgaste físico y mental producido por la prestación de los servicios.

**“i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales** pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las

vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando cesare la relación del trabajo;” Este principio, igual que el anterior tiene por finalidad que el trabajador reponga la energía física y mental desgastada durante un año, por ello no puede ser compensada en dinero; sino hasta que termine la relación laboral, si las mismas no han sido gozadas conforme a ley. Con relación a los 15 o 10 días a que sobre las vacaciones, fueron superadas por el principio establecido en el Artículo 130 del Código de Trabajo, el cual preceptúa que las vacaciones sin excepción serán de un mínimo de 15 días.

**“j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;”** Ningún patrono está exento de dicha obligación.

**“k) Protección a la mujer trabajadora** y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan

al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica.” De este apartado, se extraen los principios de igualdad entre mujeres solteras o casadas; la protección del estado de embarazo y del periodo de lactancia; estableciendo un pre y post parto, que en total hacen 75 días, ya superado por el Código de Trabajo en 84 días.

**“l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo**, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;” con relación a los primeros, el trabajo de menores constituye un régimen especial del mismo, protegido no solo por el Código de Trabajo, sino además en la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia.

**“m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;”** El trabajo de minusválidos constituye otro de los regímenes especiales de trabajo, que no está enumerado en el Código de Trabajo; sin embargo existe normativa especial, establecida en la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad.

**“n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros** en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;” Está regulado en el Artículo 13 del Código de Trabajo, donde se establece que los trabajadores extranjeros no podrán exceder del 90% y no podrán obtener más del 15% del salario en un centro de trabajo determinado. Este principio tiende a la protección de la mano de obra guatemalteca.

**“ñ) 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;” De hecho, la fijación de normas de cumplimiento para patronos y trabajadores, emanan desde la misma constitución, el Código de Trabajo, los convenios internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, la Ley de Servicio Civil y otras especies legales; así como los pactos colectivos de condiciones de trabajo, las convenciones colectivas, los reglamentos interiores de trabajo, etc.

**“o) Obligación del empleador de indemnizar** con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones;” Este principio de alguna manera, tiene la finalidad de que el trabajador tenga como cubrir sus necesidades mientras obtiene un nuevo empleo.

**“p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado.** Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.” Podría decirse que es una indemnización post mortem obligatoria para quien tenga el derecho, sin menoscabar el derecho de los hijos menores del trabajador fallecido, para cumplir con los alimentos de estos; siempre no esté cubierto por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

**“q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores.** Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. 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.” Los principios de libertad sindical y fuero sindical y de inamovilidad, se reúnen en este apartado. Complementados con los Convenios 87 y 94 de la OIT.

**“r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social** que en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;” Este principio denominado derecho a la seguridad social, constituye uno de los principios que rigen el derecho del trabajo, por cuanto le corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, otorgar las prestaciones descritas.

**“s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios** un mes de salario si el juicio se ventila en una, instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses;” Este principio constituye una garantía del pago de la indemnización, ya que opera desde el momento del despido hasta que se haga efectiva la misma; hasta 12 meses. Sí el patrono paga la indemnización inmediatamente después del despido, no tendrá que pagar daños y perjuicios.

**“t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales** que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.” Este principio de preeminencia de los convenios y tratados internacionales en materia laboral, se da sólo si otorgan mejores protecciones, condiciones y beneficios a los trabajadores.

### 2.1.3 Tutelaridad

Este principio, establece que las leyes laborales tutelan o protegen a los trabajadores, en sus relaciones con los patronos.

#### **2.1.4 Conciliatorio**

En las relaciones entre patronos y trabajadores; tanto a nivel administrativo como jurisdiccional. En los conflictos de carácter jurídico y en los económicos sociales.

#### **2.1.5 De jurisdicción privativa**

Este principio establece la organización especializada de los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo, tanto en primera instancia, como en la segunda, en los conflictos de carácter jurídico; así como en los conflictos de carácter económico social.

#### **2.1.6 Derecho de huelga y paro**

Este principio, reconoce el derecho de huelga para los trabajadores; y el paro para los patronos, que deben ejercerse conforme a los procedimientos establecidos en la ley.

#### **2.1.7 Viviendas de los trabajadores**

El Estado, como garante del derecho del trabajo, debe promover la construcción de conjuntos habitacionales, para los trabajadores, estableciendo los financiamientos necesarios para que estos obtengan vivienda propia y puedan pagar de acuerdo a sus ingresos.

### **2.1.8 Irrenunciabilidad de los derechos laborales**

Como se indica en los considerandos del Código de Trabajo que los derechos laborales consignados en la Constitución Política de la República, son irrenunciables para los trabajadores.

### **2.1.9 Primacía de la norma favorable**

Éste principio aunque no está expresamente preceptuado así, es implícito, cuando se establece que los derechos consignados en la constitución, son susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley.

### **2.1.10 De nulidad**

Éste establece que son nulas de pleno derecho, 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, aunque se expresen en cualquier documento.



### **2.1.11 In dubio pro operario o favor operario**

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

### **2.1.12 Servicio a la administración pública**

Este principio radica en que los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna.

### **2.1.13 Régimen de los trabajadores del Estado**

Este principio, indica que el Estado como patrono, sus entidades descentralizadas o autónomas; en sus relaciones con sus trabajadores, se rigen por la Ley de Servicio Civil y demás especies laborales. Sin obviar que establecido en dichas normas pueden ser susceptibles de ser superadas por otras disposiciones legales o por medio de pactos colectivos de condiciones de trabajo, como sucede en los entes de Estado.

De suma importancia, es señalar que aparte de los principios constitucionales especiales para el derecho del trabajo, existen los generales, que deben ser tomados en cuenta para resolver cualquier circunstancia no establecida; verbigracia, el principio



de igualdad, libertad, debido proceso, derecho de defensa, derecho a audiencia, irretroactividad de la ley, derecho de petición, etc.

## **2.2 Principios del derecho del trabajo**

### **2.2.1 Principio tutelar de los trabajadores**

Este principio es aquel que trata de compensar la desigualdad económica que existe entre el trabajador y el patrono, dándole protección jurídica preferente al trabajador.

### **2.2.2 Principio de garantías mínimas**

Es el principio que otorga garantías protectoras al trabajador, y que nunca podrán ser inferiores a las otorgadas en las leyes de trabajo y Previsión Social, así mismo son irrenunciables para el trabajador.

### **2.2.3 El derecho del trabajo es necesario e imperativo**

Es imperativo porque es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley para los trabajadores, así mismo es imperativo porque el Estado garantiza la observancia por parte del patrono a las leyes de trabajo y previsión social. Y se dice que es necesario porque limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, debido a que en los contratos de trabajo, no se pueden contratar en condiciones inferiores a las pactadas en la ley.



#### **2.2.4 El derecho del trabajo es realista y objetivo**

Es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera para resolver un caso determinado la base de la equidad y la justicia de conformidad a la situación económica de las partes, y el Derecho del Trabajo es objetivo en virtud que su tendencia es la resolver los diversos problemas que surjan con ocasión del trabajo, con criterios absolutamente concretos y tangibles.

#### **2.2.5 Principio de irrenunciabilidad u obligatoriedad**

Este principio indica que los derechos de los trabajadores son irrenunciables únicamente para el trabajador, así mismo indica el Artículo 30 del Código de Trabajo que: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo, la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

#### **2.2.6 Principio evolutivo**

Es llamado a desarrollarse dinámicamente a través del tiempo, favoreciendo siempre a la parte más débil, en este caso sería el trabajador.



### **2.2.7 Principio de estabilidad laboral**

Este principio actualmente es muy importante, ya que se caracteriza por la permanencia del trabajador en el empleo asignado, así mismo garantiza que los trabajadores perciban un salario seguro de conformidad a sus actividades desarrolladas, también les permite tener desarrollo en dicha actividad y asegurar su futuro.

### **2.2.8 Principio conciliatorio**

Se le dice conciliatorio, puesto que trata de conciliar una postura media entre el trabajador y el patrono, capital y trabajo. Este principio se relaciona con el principio de garantías mínimas y el de carácter imperativo, ya que las prestaciones mínimas son de forzoso cumplimiento, es decir que ninguna de las partes de una relación laboral, así como el Estado pueden contratar en inferiores condiciones.

### **2.2.9 El derecho del trabajo es una rama del derecho hondamente democrático**

Como lo indica el Código de Trabajo en el considerado f) el cual reza que: "El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos". Así mismo, se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores.

## 2.3 Fuentes del derecho del trabajo

El derecho del trabajo, origina hechos económicos sociales y políticos, que de alguna manera, derivan en normas jurídicas que responden al ordenamiento sistemático establecido por el estado. en ese sentido, debe tomarse en cuenta los instrumentos nacionales, así como los internacionales, que se originan por diversas causas establecidas legalmente. Para establecer las fuentes del derecho de trabajo, éstas tienen una connotación de las fuentes del derecho en general; y las particulares que derivan en especial. Estas fuentes han sido sistematizadas normativamente, pero analizadas por la doctrina; y de allí se conceptualizan de diversa manera. Hay quienes, toman en cuenta lo que históricamente ha dado origen a su clasificación; otros lo que han considerado a través de su análisis. Para ello, se transcriben algunas definiciones conceptuales con relación a la temática relacionada.

César Franco López, citando a Cabanellas; describe: “Principio, fundamento u origen de las normas jurídicas y, en especial del derecho Positivo o vigente en determinado país o época, para luego terminar en sus palabras que todas aquellas que den origen a normas o determinen las pautas a que tales normas deben ajustarse.”<sup>10</sup>

De lo descrito, Cabanellas, se refiere al origen de las normas del derecho positivo y vigente, en concreto. Es una definición muy generalizada, que tiene como punto de partida el derecho positivado en normas. Sostiene como fuente del derecho laboral, las

---

10. Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 23



que le dan origen a normas y a la que las mismas debe sujetarse. Es una conceptualización que obviamente parte del derecho positivo.

Cabanellas de Torres y Alcalá-Zamora y Castillo, hablan de fuentes jurídico laborales, describiendo que, aparte de lo establecido en la definición anterior, se entiende que el derecho nace de la costumbre en primer lugar; y de la ley en los países de derecho escrito. “Las fuentes del Derecho de Trabajo, son las que lo originan, nutren y desarrollan en torno al tratamiento jurídico del hecho económico social del trabajo, de las relaciones específicas entre empresarios y trabajadores e instituciones conexas, son las del Derecho Laboral objetivo, cual una disciplina autónoma: ya que las referentes a los derechos subjetivos deben ser examinadas en relación con las fuentes de las obligaciones en lo laboral, porque sólo se trata de la atribución de facultades a los particulares, y no de normas de eficacia general”.<sup>11</sup>

Con este planteamiento, ellos establecen que las fuentes del derecho del trabajo, como un hecho económico social, deviene objetivamente de las normas; y las de orden subjetivo, de los contratos celebrados entre patronos y trabajadores.

Fernández Molina, considera que: “Las fuentes del derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser...El estudio de las fuentes del Derecho de Trabajo adquiere gran importancia, debido a que este es un Derecho de reciente creación que necesita nutrirse de las motivaciones y fundamentos que le

---

11. Alcalá-Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social**. Tomo II. Págs. 588 y 589.

dieron origen, situación que recubre con mayor trascendencia, debido a que es un Derecho en constante evolución y que por sus especiales características de aplicación, puede dar motivo a muy diversas interpretaciones específicas y generales”<sup>12</sup>

Para este autor, las fuentes del derecho, las constituyen de donde provienen las normas jurídicas, que son su fundamento. Para el derecho del trabajo, deviene de la misma manera, con especial trascendencia debido a su constante evolución.

Bermúdez Cisneros, sostiene que: “La palabra fuente proviene del vocablo latino font, fontis, que significa lugar de donde brota el agua. La doctrina con esta expresión, trata de hacer referencia al punto de creación del derecho, al hecho determinante que lo genera o al proceso normativo de la norma.”<sup>13</sup>

Aunque no es el único, utiliza la figura del agua para relacionar la procedencia del derecho o la formación de la norma, que se aplica por extensión al derecho del trabajo. Es el punto de partida, según el autor, de consideración para tomar en cuenta el origen del derecho.

De suma importancia, es transcribir lo que Ossorio, plantea sobre las fuentes del derecho: “La expresión fuentes del Derecho adolece de gran ambigüedad, pues se emplea para designar fenómenos diferentes. Hans Kelsen, en su Teoría pura del Derecho, afirma que la expresión es utilizada para hacer referencia a: 1. Razón de

---

12. Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral Guatemalteco**. Pág. 77.

13. Bermúdez Cisneros, Miguel. **Derecho del trabajo**. Pág. 36.

validez de las normas. En este sentido la norma superior es fuente de la inmediatamente inferior. 2. Forma de creación de la norma. Así el acto legislativo es fuente de la ley; el acto de sentenciar lo es de la sentencia; la costumbre de la norma consuetudinaria, etc. 3. Forma de manifestación de las normas. La Constitución, la ley, los decretos serían en este sentido fuentes del Derecho. 4. Por último, se habla de fuentes como el conjunto de pauta compuesto por valoraciones, principios morales, doctrina, etc., que determinan la voluntad del legislador, contribuyendo a dar contenido a la norma jurídica.”<sup>14</sup>

Este planteamiento, no deja de tener razón, puesto que las fuentes del derecho, pueden conceptualizarse, dependiendo del cristal donde se miren o de la óptica que se tenga, que rompe con lo anterior descrito.

Benito Pérez, enuncia lo siguiente: “Las fuentes del derecho laboral pueden ser de origen formal o material. La fuente formal del derecho es el acto por el cual se crea una norma de determinada estructura. El hecho creado expresa la causa de su origen. Pero estas causas son unas de naturaleza material y otras de índole formal. En este sentido se habla de fuentes formales y de fuentes materiales. Las fuentes materiales son de naturaleza meta jurídica y radican en la esfera sociológica: son las causas en virtud de las cuales las fuentes jurídicas entran a existir. Las fuentes formales, por el contrario, radican en el ámbito propiamente normativo y son las formas de manifestarse la voluntad creadora del derecho, en tanto que, mediante dichas formas existe el

---

14. Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 328

fundamento de la validez jurídica de la norma. En cambio, con respecto a las fuentes materiales, el acto de creación jurídica no es un acto regulado por una norma superior, sino que es la manifestación de la estructura de la autoridad creadora de la norma.”<sup>15</sup>

A pesar que no define lo que debe entenderse por fuentes del derecho, implícitamente lo hace, al indicar que las mismas que denomina materiales y formales, provienen las primeras de circunstancias más allá del derecho, que tienen su asidero en lo social; y las segundas, son de orden normativo.

Después de describir las definiciones conceptuales de diferentes teóricos del derecho del trabajo, la sustentante concluye que las fuentes del derecho del trabajo, son aquellas de donde proviene su razón de ser; es decir de donde provienen sus normas; mismas que proviene de diversas causas.

### **2.3.1 Clasificación de las fuentes del derecho del trabajo**

Fernández Molina, primero hace una clasificación de las fuentes del derecho en general, enumerando entre ellas; “las reales, formales, escritas, no escritas, legislativas, contractuales, generales y específicas. Entre las fuentes formales generales del derecho menciona la ley, la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina. Entre las fuentes formales exclusivas o específicas del derecho del trabajo, menciona el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pacto colectivo de industria, de

---

15. <http://forodelderecho.blogcindario.com/2008/02/00207-derecho-del-trabajo-benito-perez.html>

actividad económica o región determinada, el contrato colectivo de trabajo, la sentencia colectiva o laudo arbitral, el reglamento interior de trabajo, el tratado internacional que es el válidamente reconocido y aceptado por otras ramas, previa ratificación del congreso nacional. <sup>16</sup>

La primera clasificación que hace, se relaciona con lo establecido por Manuel Ossorio, en el sentido que la expresión fuentes del derecho es una connotación ambigua. En cuanto a las fuentes formales, la última que menciona, no hace referencia a que doctrina se refiere; ya que la legal es denominada jurisprudencia. En cuanto a las fuentes formales exclusivas o específicas del derecho del trabajo, no puede denominarse a la sentencia colectiva como laudo arbitral; ya que la sentencia es un acto eminentemente jurisdiccional, que constituye la resolución de fondo del asunto sometido a los tribunales de conciliación o arbitraje; siendo éste sustancialmente judicial; mientras que el laudo arbitral es una resolución de fondo eminentemente extrajudicial, existiendo en el medio sólo la sentencia colectiva.

Franco López, clasifica las fuentes del derecho del trabajo en: "materiales y formales; y por otro lado habla de fuentes directas e indirectas. Materiales, las constituyen el conjunto de circunstancias y hechos económicos, sociales y políticos, que crean un estado de conciencia colectiva acerca de una necesidad social, que luego se plasma en una norma. Esta última es la fuente formal del derecho. Con relación a las fuentes directas, no las define, sino que las enumera, siendo estas, los usos, costumbres,

---

16. Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Págs. 78-84

leyes, reglamentos, ordenanzas municipales, reglamentos de higiene y seguridad. Entre las indirectas, incluye la jurisprudencia, los convenios colectivos, los reglamentos interiores de trabajo y la doctrina.”<sup>17</sup>

Tradicionalmente, se ha clasificado como fuentes del derecho en general, a las reales históricas y formales. Las fuentes reales, las constituyen lo acontecimientos de carácter social, económico, político, religioso y otras causas que sientan las bases para promulgar determinada ley por el órgano competente para ello. Las fuentes históricas, aquellas que han quedado plasmadas el devenir de la humanidad a través de diferentes medios; los cuales se encuentran documentados y que muestran la evolución que ha tenido el derecho en el tiempo. Las formales, integradas por la ley, la costumbre y la jurisprudencia. En ese sentido, está preceptuado en el Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial: “La ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia, la complementará. La costumbre regirá sólo en defecto de ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada.” Tomando en cuenta, lo establecido normativamente, se deduce que la ley, ocupa el primer lugar de las fuentes del orden jurídico del estado, entendida esta en sentido amplio. La jurisprudencia o doctrina legal, se complementa en materia laboral, con tres fallos ininterrumpidos y en el mismo orden; emitidos por la Corte de Constitucionalidad. La costumbre, concebida como una repetición de actos que jurídicamente obligan a quienes la practican, cuando se dan los presupuestos de no ser contrarios a la moral o al orden jurídico y sea probada. En materia laboral, la

---

17. Franco López, César Landelino. Ob. Cit. Pág. 23.



costumbre ha constituido una de las principales fuentes de este derecho. Por ello, se hace una clasificación de las fuentes específicas del derecho del trabajo guatemalteco.

➤ **Constitución Política de la República de Guatemala**

Como Ley fundamental del Estado, en su contenido está un apartado para el derecho del trabajo; en dos secciones, la octava y novena del capítulo II, referente a los derechos sociales, del título II, referente a los derechos humanos. De lo dispuesto en la Constitución, parte todo lo relativo a esta rama jurídica en particular, que de alguna manera puede denominarse la norma matriz, de donde surge todo el andamiaje jurídico laboral.

➤ **Código de Trabajo**

Contiene los institutos y principios sustantivos y procesales, que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores en virtud de los contratos o relaciones laborales. Contiene el régimen general de trabajo, al que deben someterse todas las relaciones jurídicas contractuales, cuando un régimen especial no disponga lo contrario; incluye a la iniciativa privada como al Estado.

➤ **Contrato individual de trabajo**

Establecido en el Artículo 18 del Código de Trabajo que indica: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el

que una persona, (Trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutar una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”. Así mismo rige las relaciones particulares, entre un trabajador y su patrono; el cual debe partir de lo establecido normativamente, sin embargo, puede superarse en cuanto a los beneficios, condiciones y protecciones laborales.

➤ **Contrato colectivo**

Es un contrato que debe ser celebrado colectivamente, para que rija las relaciones contractuales como trabajadores haya. Puede superar lo normativamente establecido. Por su parte el Artículo 38 del Código de Trabajo, lo define de la siguiente manera: “ Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se compromete, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos de sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de esto y percibida en la misma forma.”

➤ **Pacto colectivo de condiciones de trabajo**

Es el que se celebra, para regir las condiciones en que se prestaran los servicios profesionales de los trabajadores. Es el instrumento más utilizado en la negociación colectiva entre los sindicatos y la parte patronal; particular y el estado. El Artículo 49



del Código de Trabajo lo define como el pacto colectivo de condiciones de trabajo que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que le trabajo deba prestarse. Tiene la característica de que por ser ley profesional entre las partes surte efectos para todos los contrato individuales o colectivos de trabajo existentes o futuros.

➤ **Reglamento Interior de Trabajo**

El Artículo 57 del Código de Trabajo indica que el: “Reglamento Interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.” Cuya elaboración es una obligación para el patrono, cuando tenga diez o más trabajadores con el objeto regular las normas a que obligadamente deben sujetarse ellos y sus trabajadores en la prestación concreta del trabajo. Los reglamentos deben sujetarse a la ley; a los pactos colectivos de trabajo en donde exista y contratos vigentes.

➤ **Otros reglamentos**

Que tienen la finalidad de establecer las condiciones concretas en que debe ejecutarse el trabajo. Debe tomarse en cuenta que la ley está establecida en abstracto, en sentido general; es estática. Los reglamentos constituyen la parte dinámica de la ley. Es lo

concreto en la normativa en un centro de trabajo determinado, siendo también una gran herramienta en los centros de trabajo para organizar las actividades de los trabajadores y los patronos.

#### ➤ **Convenios internacionales de la OIT**

Son aquellos convenios en materia de trabajo, aceptados y ratificados por Guatemala, cuando otorguen mejores condiciones, protecciones y prestaciones a las otorgadas, por las leyes guatemaltecas y así poder afirmar la paz con la mejora a todas las condiciones laborales de todos los países que se encuentran suscritos a la misma, así mismo dichos convenios deben obligatoriamente ser ratificados para su exigibilidad.

### **2.4 Interpretación del derecho del trabajo**

“Interpretar las normas jurídicas, significa encontrar el sentido que las mismas conllevan en la administración de la justicia laboral, administrativa o jurisdiccionalmente. Existen diversos sistemas de interpretación, doctrinarios y legales. Los primeros, han sido establecidos por los diferentes autores que se dedican a la construcción del derecho, y los segundos, aparecen establecidos en la norma jurídica. Sistemas de interpretación doctrinaria: en esta parte se transcriben a autores del derecho del trabajo que se han dedicado a plantear lo relativo a la interpretación del derecho laboral.”<sup>18</sup>

---

18. Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 86.



Sistemas tradicionales de interpretación de la ley. Estos se clasifican en: interpretación histórica; la cual consiste en tomar los antecedentes legislativos que precedieron a la ley. El objeto de buscar este tipo de interpretación, es precisar el pensamiento del legislador situándose en la época en que fue sancionada. Interpretación literal; También llamada interpretación gramatical, que se funda en la interpretación de la Declaración del texto legal en atención del sentido de las palabras y a la letra de la ley. Interpretación analógica; la cual procede con base a la analogía y rige cuando las normas no contemplan un supuesto específico. Interpretación auténtica; es la que hace el propio autor; legislativa, si procede del legislador; judicial, si procede de las sentencias de los jueces; contractual, cuando la hacen las partes de un contrato.

El autor Miguel Bermúdez Cisneros establece que: “uno de los temas más importantes es el correspondiente a la interpretación del derecho del trabajo, porque no basta que el derecho quede establecido en los códigos, sino que requiere una correcta interpretación, ya que es ésta la que comunica un concepto inicial del derecho con una aplicación concreta de justicia. La interpretación consiste en la aclaración fundada de la letra y del espíritu de las normas legales, con objeto de conocer su verdadero sentido y determinar su eficacia general ante un caso concreto. Comúnmente se habla de que existen cuatro métodos de interpretación: gramatical, lógico, histórico y sistemático. Sin embargo, la verdad es que Savigny, creador de tal teoría, establece que hay cuatro elementos que influirán en la interpretación de la ley, sin importar que hayan actuado de modo separado o aislado, en razón de que debían vincularse en modo congruente para integrar la función interpretativa. De allí surgen las diferentes interpretaciones señaladas por la doctrina: gramatical, lógica, histórica, sistemática, extensiva,

restrictiva, por argumento contrario, etcétera. Ahora bien, tales procedimientos interpretativos, a decir de varios autores, no son sino meras reglas de orientación de metodología, por lo que la interpretación es única y siempre declarativa. Entre las aludidas reglas, las siguientes tienen reconocimiento mayoritario como normas de hermenéutica:

- a) Debe prevalecer la intención sobre el sentido literal de las palabras, de modo que cuando el significado esté en contradicción con la lógica sea ésta la que impere.
- b) Debe atribuirse a las palabras su significado técnico, a no ser que el significado vulgar resulte más acorde con el espíritu de la ley, según el tiempo y lugar en que se promulgó.
- c) Las palabras deben apreciarse en correlación con el significado de las disposiciones afines que regulan la misma materia o materias similares.
- d) Importa tener presente el elemento histórico, es decir, el origen y desenvolvimiento del precepto legal, al igual que los trabajos preparatorios y discusiones en las cámaras con las reservas necesarias en cuanto a las apreciaciones de estas últimas ya que el sentido intrínseco de la ley no coincide siempre con la voluntad del legislador.

Manejados como métodos autónomos, se describirá como los siguientes sistemas interpretativos mencionados:

- Interpretación gramatical. Es la declaración del sentido de un texto en atención al significado escrito de las palabras, a la letra de la ley.
- Interpretación lógica. No se limita a la interpretación de un texto en su apariencia más natural, sino que recurre a la aplicación armónica dentro del precepto, de la institución a que se refiere, de la ley que se trate e, incluso, del ordenamiento jurídico general y la tradición legislativa o consuetudinaria de un pueblo.
- Interpretación histórica. Consiste en la posición exegética que, al precisar el pensamiento del legislador de la norma, se sitúa en el tiempo en que fue dictada, con objeto de indagar con mayor seguridad el sentido de las palabras y de las instituciones en tal época, en armonía con el panorama de la vida jurídica y general de entonces.
- Interpretación sistemática. Se basa en la consideración orgánica del pensamiento del texto legal u otro positivo en la relación con el caso planteado, o con la dificultad surgida. También investiga la finalidad de otras leyes, para comprobar que haya identidad de criterio en actitud o tendencia del legislador, dentro de una materia y de una época.”<sup>19</sup>

Entre los autores mencionados, con relación a esta temática, el primero se refiere a la interpretación de la ley, mientras que el segundo se refiere a la interpretación del derecho del trabajo. Sin embargo, lo expuesto por ambos, es aplicable al derecho o ley

---

19. Bermúdez Cisneros, Miguel. **Ob. Cit.** Pág. 56 y 57.



en general. El segundo autor, estructura esquemáticamente los sistemas de interpretación del orden jurídico.

No debe olvidarse que la ley es el conjunto de normas jurídicas, que regulan derechos y obligaciones de las personas dentro de un estado de derecho. Lo anterior es presupuesto para comprender, que la Ley del Organismo Judicial, en el Artículo 11, se refiere a un sistema de interpretación de la ley en general. Planteando una estructura de tal manera, que recoge algo del sistema propuesto por Bermúdez Cisneros. En ese sentido, dicho Artículo preceptúa que: “Las normas se interpretarán 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 tenor 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;
- d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho.”

En primer lugar, el texto de un cuerpo normativo, comprende el contenido del mismo, lo que incluye sus disposiciones generales y especiales. En el sentido propio de sus palabras. Debe tomarse en cuenta que el Artículo 10 del mismo cuerpo legal establece:



“El idioma oficial es el español. Las palabras de la ley se entenderán de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, en la acepción correspondiente, salvo que el legislador las haya definido expresamente. Si una palabra usada en la ley no aparece definida en el Diccionario de la Real Academia Española, se le dará su acepción usual en el país, lugar o región de que se trate. Las palabras técnicas utilizadas en la ciencia, en la tecnología o en el arte, se entenderán en su sentido propio, a menos que aparezca expresamente que se han usado en sentido distinto.”

A este respecto, debe tenerse presente que, primero debe observarse si dentro del texto de la ley, una palabra está definida, debe entenderse que el legislador la definió expresamente; por ejemplo, en el Artículo 88 del Código de Trabajo, aparece lo que es el salario, ya no debe buscarse en el Diccionario de la Real Academia Española. Siguiendo con la interpretación de las normas, el contexto implica lo que alrededor del texto existe; por ejemplo, el Código de Trabajo recoge una serie de instituciones sustantivas y procesales, que debe relacionarse con los convenios internacionales en materia laboral, con los pactos colectivos de condiciones de trabajo, entre otros. Así mismo, debe interpretarse de acuerdo con las disposiciones constitucionales; en ese sentido, debe recordarse la supremacía constitucional.

Para aclarar las partes oscuras o ambiguas de la ley, en el orden establecido, se atenderán, a la finalidad y al espíritu de la misma; o sea a los considerandos de esa ley, en el presente caso los considerandos de las leyes laborales. A la historia fidedigna de su institución; es decir, debe buscarse en la exposición de motivos de las leyes laborales. A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas; por



ejemplo, sobre la intervención de empresas, como medida cautelar que se permite en el proceso laboral; y al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho; o sea a la justicia aplicada a un caso concreto y a los principios generales del derecho positivados en el ordenamiento jurídico del estado.

Por otra parte, tomando en cuenta la normativa especial del derecho del trabajo, debe observarse lo establecido en el último párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República, que preceptúa que en caso de duda sobre la interpretación de las disposiciones, legales, reglamentarias contractuales, en materia laboral, se interpretaran a favor de los trabajadores. Lo relacionado, se conoce como el principio in dubio pro operario o favor operario. A ello, debe aplicarse el Artículo 17 del Código de Trabajo, que preceptúa: “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.” Lo anterior debe entenderse que el derecho del trabajo, es una rama del derecho público, donde el interés general prevalece sobre el particular, en congruencia del Artículo 44 constitucional, que rige para todo el orden jurídico guatemalteco.

## **2.5 Integración de la normativa laboral**

El derecho del trabajo, normativamente está integrado por las normas contenidas en la Constitución Política de la República, que es su matriz; las leyes ordinarias encabezadas por el Código de Trabajo, por los Convenios internacionales, emanados de la Organización Internacional del Trabajo, por sus siglas OIT, por los pactos



colectivos de condiciones de trabajo, que se celebran en los centros laborales, los reglamentos interiores de trabajo, etc. Cada una de las normas señaladas, constituyen las partes integrantes de ese derecho. Sin embargo, existen circunstancias que no fueron previstas en esas normas, que tienen que resolverse indudablemente, por el orden jurídico establecido en su conjunto. A este fenómeno, también se le denomina integración de la normativa laboral, ya que se integran a un caso concreto que no fue previsto; tal como lo establece el Artículo 15 del Código de Trabajo, en donde se puede leer que los casos no previstos en el Código, en los reglamentos o en las demás leyes relativas al trabajo, deben resolverse en prelación, por los principios de derecho de trabajo; de acuerdo a la equidad, la costumbre o los usos locales, en armonía con dichos principios; y de acuerdo con los principios y leyes del derecho común; es decir, con la Ley del Organismo Judicial, el Código Civil y el Código Procesal Civil y Mercantil, o cualquier otro cuerpo normativo. No obstante, hay que tener en cuenta la sentencia de la Corte de Constitucionalidad, en el sentido que: "...Sobre el particular, varias son las consideraciones que se hacen al examinar las normas procesales privativas de la jurisdicción del trabajo y la aplicación de los principios de realismo y objetividad en que se basa el derecho del trabajo, a saber: a) en el juicio laboral, el acto procesal de enmendar el procedimiento, tanto como la nulidad, conducen a la finalidad procesal de rectificar los errores en que se incurrió en el proceso; b) las normas privativas procesales y sustantivas del Código de Trabajo se basan en los mismos principios antes mencionados, así como en la celeridad del proceso laboral; ninguna otra ley suople al Código de Trabajo, ya que éste tiene normas que son aplicables ante situaciones no expresamente reguladas en el mismo cuerpo legal..." Gaceta No. 32,

página No. 143, expediente No. 468-93, sentencia: 06-05-94.” Lo descrito, tiene sus excepciones a circunstancias no previstas, que se tratan en el punto siguiente.

## **2.6 Aplicación de la normativa laboral**

La aplicación de las normas del derecho del trabajo, debe hacerse como están establecidas en los cuerpos normativos, tomando en cuenta los principios que inspiran esta rama jurídica en particular y al tenor literal de los mismos. La aplicación de las normas laborales, significa ponerlas en práctica, hacerlas realidad. Gramaticalmente, es un término connotativo, la misma Real Academia Española, le da varios significados. La aplicación de las normas, es una de las partes trípticas, junto a la interpretación e integración del orden jurídico; de conformidad con el Artículo 1º de la Ley del Organismo Judicial, que preceptúa: “Los preceptos fundamentales de esta ley son las normas generales de aplicación, interpretación e integración del ordenamiento jurídico guatemalteco.” Por lo que se infiere, que los preceptos fundamentales establecidos en las normas laborales, son las especiales de aplicación, interpretación e integración, de esta rama en particular.

### **2.6.1 Aplicación supletoria de las disposiciones del derecho común en materia laboral**

Es de suma importancia, tratar esta temática, por cuanto hay circunstancias o institutos procesales, que se enuncian en el Código de trabajo, que sin embargo no son

desarrolladas en el mismo. Por ejemplo, las medidas precautorias o el proceso cautelar, que pueden aplicarse perfectamente en materia laboral. Así entonces, se transcriben los artículos del Código de Trabajo siguientes: Artículo 287: “En cuanto no contraríen los principios y texto de este Título, en la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se deben aplicar supletoriamente las disposiciones de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial.” Se refiere ahora, a la Ley del Organismo Judicial, que contiene regulaciones de los órganos jurisdiccionales, que no aparecen en las leyes o disposiciones especiales, que lógicamente tiene que ser así, ya que no puede repetirse lo mismo en las mismas.

## **2.7 Jerarquía de la normas del derecho del trabajo**

La enunciación de lo propuesto, se debe a que muchas veces se confunde la jerarquía de las normas laborales, con la aplicación del principio de la norma favorable, cuando se conceden mejores protecciones, beneficios, condiciones y prestaciones. En primer lugar la jerarquía de las normas, ya quedó puntualizado, tiene su principio generador en la Constitución Política de la República de Guatemala, que es la primera norma a tomar en cuenta. Se sigue con las demás en su orden jerárquico. Sin embargo, en el derecho de trabajo, tiene aplicación preferente, la norma que supere los derechos irrenunciables para los trabajadores; a través de la contratación individual, colectiva o en la forma que fije la ley. Es decir; que la misma constitución permite una libre contratación laboral, en forma individual o colectiva, siempre y cuando, se parta de los derechos sociales mínimos establecidos en la misma Constitución, o se superen los



mismos. La conversión de esta regla radica en que en la cúspide de la normativa laboral, está en primer lugar, la norma que más favorezca al trabajador, y que es de imperativo legal. El Artículo 326: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial.” Si hubiere omisión de procedimientos, los tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.



## CAPÍTULO III

### 3. Las jornadas de trabajo y el salario

Desde el inicio de la humanidad ha existido el trabajo con ello su evolución y el surgimiento de diversas instituciones laborales, como lo son las jornadas de trabajo y el salario; instituciones que se analizan, ya que constituyen la base análisis del Convenio 175 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial; y que han tenido su origen, evolución y manifestación en las diferentes épocas, por las que ha atravesado la humanidad conforme los diferentes sistemas económicos y jurídicos, puesto que surgen de la necesidad de normar los horarios de trabajo y de agregarle un valor económico a la fuerza del trabajo que varía según el nivel de desarrollo de cada sociedad.

#### 3.1 Jornadas de trabajo

Existen diferentes conceptualizaciones acerca de lo que se entiende por jornada de trabajo entre ellas se pueden mencionar las siguientes:

Para el autor Manuel Ossorio es: “Duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana”<sup>20</sup>

---

20. Ob. Cit. Pág. 400

Para el autor relacionado, es el tiempo permitido por la ley en transcurso del día o de la semana, aunque no la define, enuncia sus características.

Para los autores Borísov, Zhamin y Makárova lo conceptualizan como: “el tiempo del día durante el cual el trabajador labora en una empresa o institución. La naturaleza social de la jornada de trabajo es determinada por las relaciones de producción que se dominan en la sociedad.”<sup>21</sup>

Ellos sí mencionan el tiempo del día, en que el trabajador labora en un centro de producción.

Franco López; expone que la jornada de trabajo: “es el tiempo que el trabajador se desempeña efectivamente al servicio del empleador, tomando en consideración que el tiempo efectivo de trabajo es todo aquel que el trabajador pasa efectivamente a las órdenes del patrono.”<sup>22</sup>

El autor referido, resalta el tiempo como parámetro en que el trabajador presta sus servicios al patrono.

Aunque la ley no define expresamente, lo relativo a la jornada de trabajo, se infiere que el tiempo establecido por horas, en que el trabajador presta sus servicios al patrono se

---

21. Borísov, Zhamin y Makárova. **Diccionario de economía política**. [http:// www.eumed.net/coursecon /dic/bzm /k/jornada.htm](http://www.eumed.net/coursecon/dic/bzm/k/jornada.htm).

22. Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 365.

puede concebir como jornada de trabajo. Además, constituye un instituto particular del derecho del trabajo, que determina el tiempo máximo en que un trabajador debe prestar sus servicios o ejecutar la obra para lo cual fue contratado, esta labor la tiene que ejecutar siempre a favor del patrono, percibiendo el trabajador un salario.

### **3.1.1 Clasificación de las jornadas de trabajo**

Tomando en cuenta, lo normado en el Código de Trabajo, la jornada de trabajo, se divide en jornada ordinaria; la que a la vez se divide en diurna, mixta y nocturna; y estas a la vez en jornada única o dividida. El tiempo que se labora más allá de los establecidos se denomina jornada extraordinaria.

- La jornada diurna: Es la que establece en ocho horas, dentro de las seis a las dieciocho horas, que es el tiempo que la ley considera como día.
  
- La jornada mixta: Es la que se establece en siete horas, dentro del tiempo comprendido en el día y en la noche. Lo ideal es que se trabaje la mitad del día y la mitad de la noche; es decir tres horas y media de cada jornada de las mencionadas. Sí, una persona labora cuatro horas del día y tres de la noche, se considera jornada mixta. Ahora bien si la jornada se realiza en tres horas del día y cuatro de la noche, la jornada se considera nocturna.
  
- La jornada nocturna: Es la que se establece en seis horas, dentro de las dieciocho horas a las seis horas del día siguiente.

- La jornada continua o única: Es la que se establece, cuando un trabajador, presta sus servicios de corrido dentro de las jornadas anteriores, tomando un pequeño lapso para ingerir alimentos, sin que se tome como descanso.
  
- La jornada dividida: Es la que se establece cuando trabajador presta sus servicios, en las jornadas anteriores, en dos o más periodos para descansar, según sea la naturaleza de la prestación de los servicios.
  
- La jornada ordinaria: Es aquella en que el trabajador, presta sus servicios, dentro de las jornadas; diurna, mixta o nocturna.
  
- La jornada extraordinaria: Es la que establece, cuando un trabajador labora más de tiempo de las jornadas; diurna, mixta o nocturna. La jornada total de trabajo no puede exceder más de doce horas entre la jornada ordinaria y la extraordinaria; salvo excepciones muy calificadas, cuando se trate de trabajadores que la ley establece que no están sujetos a las jornadas de trabajo ya descritas.
  
- La jornada efectiva o trabajo efectivo: Es el tiempo que el trabajador está a las órdenes del patrono, independientemente si labora o no, ya que puede darse que se acabe los materiales, no imputable al trabajador; o por causa no imputable al trabajador surja una circunstancia de caso fortuito o de fuerza mayor.

### 3.1.2 Fundamento normativo

El inciso g) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa lo siguiente: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada da como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.”

En primer lugar, la norma se refiere y es coincidente con la clasificación que se hizo, al respecto sobre las jornadas de trabajo, agregando que la jornada diurna no puede exceder de 44 horas a la semana, la jornada mixta, no puede exceder de 42 horas a la semana; y la jornada nocturna no puede exceder de 36 horas a la semana. En segundo lugar, establece que quienes por ley, costumbre o acuerdo entre patronos y



trabajadores, laboren menos del tiempo establecido para las jornadas; diurna, mixta y nocturna; tienen derecho a recibir íntegro su salario. En tercer lugar, establece que se tiene por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono. Debe recordarse, que la Constitución relacionada, constituye la fuente primera de las jornadas de trabajo.

El Código de Trabajo, establece las jornadas de trabajo, en los Artículos del 116 al 125, los que constituyen el capítulo tercero del título tercero de dicho Código. Básicamente describe lo que ya se apuntaló, indicando las excepciones respecto a las reglas indicadas. Es necesario que la jornada de trabajo, se haga ver en los contratos de trabajo, ya sea individual o colectivo; por la razón que el último párrafo del Artículo 20 del Código relacionado estipula que: “Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.” Lo anterior descrito, constituye los elementos materiales del contrato de trabajo, especialmente lo relativo al tiempo de la realización de la prestación de los servicios o ejecución de la obra; lo que se refiere indefectiblemente a las jornadas de trabajo. Además, debe hacerse constar en los pactos colectivos de condiciones de trabajo y en los reglamentos interiores de trabajo, cuando los patronos están obligados a ello, dentro de los parámetros legales.

### **3.1.3 Excepciones a las jornadas de trabajo**

De las jornadas establecidas, en la norma laboral, se preceptúa que existe excepción a la regla. En ese sentido, el Artículo 124 del Código de Trabajo preceptúa que no están sujetos a las limitaciones de la jornadas de trabajo: “a) Los representantes del patrono; b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata; c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia; d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo. Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento.”

Lo relacionado en el Artículo citado en el párrafo anterior, se desprende que existe una situación jurídica, que se denomina, limitación a la jornada de trabajo, que tomando en cuenta la naturaleza en la prestación de servicios, señala los casos en que se aplica las excepciones puesto que varían las circunstancias. No obstante lo descrito, nadie puede trabajar más de doce horas, salvo casos muy calificados de los enumerados en la ley.

### **3.1.4 Convenios relacionados al derecho de los trabajadores**

Existen Convenios Internacionales en materia laboral, relativos a las jornadas de trabajo, emanados de la OIT, que Guatemala ha ratificado, siendo los siguientes principales: a) Convenio No. 1 de 1919, sobre las horas de trabajo en la industria.



Ratificado el 3 de mayo de 1988, publicado el 11 de noviembre de 1988; y b) Convenio No 30, de 1930, sobre las horas de trabajo en el comercio y oficinas. Ratificado el 22 de junio de 1961, publicado el 25 de agosto de 1961.

Del Convenio No. 1, lo más importante, se encuentra en los Artículos siguientes: el Artículo 2, establece que en todas las empresas industriales públicas o privadas y sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, la duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas por día y de 48 por semana, salvo las excepciones previstas en dicho Convenio. El Artículo 3, establece que el límite de horas de trabajo, podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable. El Artículo 4, establece que también podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo, en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana. Del Convenio 30 sobre las horas de trabajo en el comercio y oficinas; lo más importante se encuentra en el Artículo 3, el cual dispone, que las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de 48 por semana y ocho horas por día, reserva de las disposiciones de los Artículos siguientes.

### 3.2 El salario

En sentido técnico: “Es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye salario una contraprestación jurídica y es una obligación de carácter patrimonial, a cargo del empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquél.”<sup>23</sup>

El salario es uno de los institutos propios del derecho del trabajo, que junto con las jornadas de trabajo, constituyen los pilares fundamentales en la integración de la definición conceptual de los contratos de trabajo. Es una retribución que ha sido objeto de discrepancias entre patronos y trabajadores, ya que sobre el mismo, se ha girado el grado bienestar de los trabajadores y marca factores económicos de desarrollo social. Además, ha sido una especie de icono de las luchas sindicales, en la consecución de aumento o nivelación de la remuneración respectiva. Más que su origen etimológico, es importante determinar cómo ha evolucionado en la historia de la humanidad.

Según la definición anterior, constituye una ventaja material, como retribución de una relación subordinada. Es una prestación de naturaleza jurídica cuando el trabajador preste sus servicios profesionales a las órdenes del empleador.

---

23. Cabanellas de torres, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora y Castillo, **Ob. Cit.** Pág. 94



Según el diccionario de la Real Academia Española se conceptualiza de la siguiente manera “paga o remuneración regular. En especial cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena”<sup>24</sup>

En la definición, se utilizan los conceptos de paga, puede entenderse también como pago, o remuneración. Es una cantidad de dinero que retribuye a los trabajadores.

El autor Guillermo Cabanellas de Torres lo define como “cuanto reciba el trabajador, con motivo de la prestación de sus servicios y por razón de ellos, sea dinero efectivo u otra retribución, integra el salario, siempre que sea consecuencia del contrato laboral y se traduzca en un beneficio material”.<sup>25</sup>

Esta definición, es muy importante por cuanto vislumbra que todo lo que reciba un trabajador, por los servicios prestados se denomina salario, que puede ser efectivo en las modalidades de dinero o en especie, como consecuencia de un contrato de trabajo y se manifieste en beneficios.

César Landelino Franco López establece que: “la conceptualización del salario ha sido motivo de diversificación de criterios, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, ya que para algunos se circunscribe a la cantidad monetaria que recibe el trabajador por

---

24. Diccionario de la Real Academia Española. Pág. 1365

25. Caballenas de Torres, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág.102.

su actividad únicamente, para otros, abarca además las prestaciones en especie y cualquier otro valor que se le dé al trabajador por causa de su trabajo.”<sup>26</sup>

Aunque no define el salario, señala que existen dos criterios para conceptualizarlo. El primero que se limita a una cantidad de dinero por su actividad. El segundo concibe más allá de la cantidad de dinero, porque agrega prestaciones de otra especie, como producto de su trabajo.

El autor Luis Fernández establece que salario es “cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo.”<sup>27</sup>

Cuando enuncia que es cualquier prestación, en una conceptualización genérica, ya que abarca a todas las prestaciones que recibe el trabajador a cambio de su fuerza de trabajo. Considera que el salario es la cuantificación económica de la prestación que el trabajador proporciona; y que el patrono está dispuesto a darle como una contraprestación. Esta definición da la impresión de considerar al salario como el pago de una mercancía que se denomina trabajo o fuerza de trabajo.

---

26. Franco López, Cesar Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 420

27. Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 213

El Código de Trabajo, en el Artículo 88 preceptúa: “salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste”.

El Artículo 1 del Convenio 95 de la OIT, sobre la protección del salario, define al mismo de la siguiente manera: “significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”

Esta definición, aparte de los conceptos de remuneración y ganancia, agrega que puede darse otra denominación cualquiera, que implica además cualquier método de cálculo que pueda evaluarse en efectivo, en virtud de un contrato de trabajo de cualquier forma, por el trabajo o prestación que un trabajador efectúe.

De las definiciones transcritas, las legales son de carácter objetivo que debe tenerse en cuenta, ya que en una resolución judicial son las que predominan. Al deducirse que la fuente del orden jurídico es la Ley por excelencia; que las palabras de la Ley se interpretarán conforme el Diccionario de la Real Academia Española. Cuando el Código de Trabajo, aparece que el salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador, en virtud de un contrato de trabajo o de una relación laboral. La definición

legal en ese sentido es muy escueta que puede dar lugar a varias formas de aplicarse en la realidad. Es más completa la definición que da el Convenio 95 de la OIT, porque de la misma se reconoce que el salario es cualquier retribución, sea cual fuere su denominación, que el patrono debe hacer efectivo al trabajador, en virtud de un contrato de trabajo. En la práctica esta definición se ajusta más a la realidad, por cuanto la mayoría de patronos pagan a sus trabajadores cierta cantidad de dinero, por los servicios prestados y que desglosa como salario mínimo, bonificación incentivo, bono de productividad, y otras denominaciones, que toma de base para pagar el seguro social, conforme el salario mínimo; y conforme éste paga las demás prestaciones laborales, las que devienen en ilegal.

Las definiciones doctrinarias que más se asemejan a la del Convenio 95 de la OIT, son las dadas por Guillermo Cabanellas de Torres y Luis Fernández. La autora plantea que salario, es la suma de toda retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud de un contrato o relación laboral.

### **3.2.1 Clases de salario**

Es importante mencionar que durante los diferentes sistemas económicos por los que ha atravesado la humanidad la forma de determinar el salario no modifica su naturaleza jurídica en la actualidad.

Para Guillermo Cabanellas de Torres, existen siete formas en las que se puede clasificar el salario: “ a) Por la forma de retribuir el servicio: por tiempo, a destajo, por

tareas; b) por la Naturaleza de la retribución: en dinero, en especie, mixto; c) en cuanto a la forma de percepción: jornal o diario, quincenal, mensual, incluso anual; d) Por el origen determinante: convencional, legal, judicial; e) Por la naturaleza de los beneficios: en dinero, en utilidades, mixto; f) Por el modo de integrarse: comisiones, propinas, salario con premios; g) Por la manera de ser fijado: máximo, familiar, mínimo, entre más clases...

**Salario por tiempo:** Es el percibido por el obrero o empleado que cede o arrienda a su patrono sus energías laborales o conocimientos durante un periodo determinado, con independencia de la cantidad de trabajo que ejecuta.

Luis Fernández Molina establece las clases de salario de la siguiente forma:

**Salario nominal:** es lo que gana el trabajador independientemente de su poder adquisitivo.

**Salario real:** Comprende la totalidad de la retribución del trabajador.

**Salario efectivo:** Es el salario nominal menos los descuentos, o sea lo que en mano recibe el trabajador en cada período de pago.

**Salario directo:** Es lo que el empleador entrega y el trabajador recibe en forma directa y tangible. Es opuesto al salario indirecto, que engloba una serie de beneficios no

comprendidos en la prestación principal, tales como ventajas económicas, seguros, rebajas en consumos, bonificaciones etc.

Salario promedio: Se comprende por la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, así como por las partes mensuales del Aguinaldo y el del Bono 14, de los últimos seis meses, dividido por seis.

Salario en dinero y en especie: El primero es que se recibe en moneda de curso legal. Se contrapone al salario en especie que comprende otros valores o beneficios que no son moneda (Artículo 90 del Código de Trabajo) establece que “el salario debe pagarse en moneda de curso legal” y la única excepción es en explotaciones agropecuarias, en que el pago en especie puede ser de hasta el treinta por ciento siempre que los bienes se entreguen a precio de costo”.<sup>28</sup>

Manuel Osorio realiza una descripción de las clases de salario que considera existentes dentro de las cuales se mencionan las siguientes:

“Salario básico: es el normal que percibe el trabajador por su trabajo: tanto por pieza, por hora, por día, por semana, por quincena o por mes. Pero ese básico puede estar acrecentado por otros conceptos: gratificaciones, premios de producción, asignaciones familiares, dietas o viáticos, participación en las utilidades, etc.

---

28. Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 329.

Salario con primas, el que estimula el rendimiento laboral, en mayor cantidad y mejor calidad, con recompensas especiales en la retribución.

Salario familiar: suplemento retributivo que el trabajador recibe por estar casado, por ser padre de familia o por alguna otra persona a su cargo, para no perjudicar la contratación de los trabajadores casados y con hijos, este cargo social suele pagarse con cargo a un fondo nacional, al que aportan por igual y por cada trabajador los diversos empresarios, con las distribuciones equitativas posteriores pertinentes.

Salario individual: el que se abona con independencia de las cargas de familia que el trabajador tenga, de ahí su diferencia con el salario familiar.

Salario máximo: retribución del trabajador que, por convenio, ley o reglamento, no cabe rebasar. Aunque raro, alguna vez se establece este límite en la remuneración laboral, para evitar la competencia entre patronos, con el propósito de encauzar una crisis y en ocasiones, por imposición de los mediocres dentro de una masa laboriosa, contra sus compañeros más capacitados o activos. Lo opuesto, claro está en la retribución laboral, es el salario mínimo.”<sup>29</sup>

---

29. Manuel Ossorio. **Ob. Cit.** pág. 687 y 688.

El autor César Landelino Franco, establece la siguiente clasificación basada dentro de lo que se señala en el Código de Trabajo Guatemalteco:

➤ **“Pago del salario en moneda del curso legal**

Esta forma de pago del salario es la que obliga al empleador a tener que hacer efectivo el pago de la retribución exclusivamente en dinero, pues a eso se refiere el término “moneda de curso legal”, entendiéndose que el pago debe hacerse en la moneda cuya circulación sea legal de acuerdo a las leyes monetarias del país. Para el caso de Guatemala, la legislación actual establece que son monedas de curso legal, tanto el quetzal, como unidad monetaria nacional, como el dólar de los Estados Unidos de América, por lo tanto debe inferirse que los patronos están autorizados por la ley para hacer efectivo el pago del salario a sus trabajadores, ya sea en quetzales o en dólares.

➤ **Pago del salario en especie**

Esta forma de pago del salario, se permite la sustitución parcial y porcentual del pago en dinero o moneda de curso legal, hasta en un treinta por ciento de su importe total. Especial mención merece al señalar que esta forma de pago del salario constituye la excepción a la regla, y solo se autoriza exclusivamente para el trabajo agrícola y ganadero, que constituyen las únicas actividades laborales, en donde el empleador esta autorizado por ley a hacer efectivo el pago de que aquel porcentaje en especie, en ningún caso, faculta al empleador a entregar al trabajador artículos que no sean de utilidad alguna para el mismo, sino únicamente alimentos y objetos destinados al

consumo personal del trabajador o de su familia y el costo sea el menor, es decir que también se prohíbe que el patrono obtenga utilidad o lucro del pago del salario en especie.

Finalmente, en esta forma de pago del salario el Código de Trabajo establece la posibilidad de pacto en contrario, en relación al porcentaje con el que se pueda pactar el mismo, debiéndose inferir que el pacto en contrario preceptuando en la ley no implica que el porcentaje del pago del salario en especie establecido en la ley, pueda ampliarse, sino en consonancia con el principio de irrenunciabilidad y el de garantías mínimas que ilustran que el derecho del trabajo, pueda reducirse en un porcentaje menor al previsto en la ley.

En atención a la forma del cálculo para la retribución, éste se clasifica en:

Por unidad de tiempo. En esta clase de salario, el cálculo de la remuneración para efectos del pago, se hace en base al tiempo de trabajo efectivo es decir, en base al tiempo que el trabajador permanece a disposición del empleador, por esa razón esta clase de salario puede pagarse, por mes, por quincena, por día u hora.

Por unidad de obra. En esta clase de salario, el cálculo de la remuneración para efectos del pago, se hace en base al rendimiento del trabajador, es decir que mientras el trabajador más produce, más retribución puede obtener, sin importar el tiempo que permanezca a disposición del patrono. Esta clase de salario a su vez se sub clasifica en pago del salario en : a) a precio alzado; b) por pieza o por tarea, y c) a despajo.

Por participación en la utilidades, ventas o cobros que haga el patrono. En esta clase de salario, el cálculo de la remuneración se hace por encima de la retribución que en concepto de salario mínimo debe pactarse en el contrato individual de trabajo, pues no puede asumirse que la retribución va a depender únicamente de las utilidades que obtenga el empleador, porque podría darse el caso de que se prestaran períodos de tiempo en donde no hubieran ingresos, y de consiguiente el empleador podría negarse a pagar el salario del trabajador aduciendo que no ha habido utilidades por ventas o cobros. Puede advertirse que en esta clase de salario, la retribución puede fluctuar, pero por arriba del salario mínimo que las partes obligadamente deben pactar”.<sup>30</sup>

### **3.2.2 El salario mínimo**

Es el que ha de recibirse por los trabajadores o pagarse por los patronos, por la ejecución del trabajo realizado por los primeros; el cual puede cuantificarse por día o por mes; y que puede pagarse por semana, quincena o mes. Es la base del salario que perciben los trabajadores para poder incrementar sus ingresos, de acuerdo a la competitividad productiva u otras razones que se plantean en los diversos centros de trabajo. Es lo mínimo que debe percibirse, de acuerdo a lo que está establecido legalmente. Debe revisarse cada año. En primera instancia por las comisiones paritarias. Si no logran ponerse de acuerdo, la Comisión Nacional del Salario emite un dictamen, para que sea el ejecutivo, el que a través de un Acuerdo Gubernativo fije un

---

30. Cesar Landelino Franco. **Ob. Cit.** Pág. 444,445 y 446

nuevo salario mínimo. También puede ser que no fije salario mínimo en un periodo determinado. Lo anterior está regulado en el capítulo II del título III del Código de Trabajo. Dicho Código, establece que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Los efectos de fijar un salario mínimo, consisten en modificar en forma automática, los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador, ni abandono del patrono, de Convenios preexistentes más favorables al primero celebrados por medio de la negociación colectiva; o los convenios internacionales. Cuando los salarios mínimos se fijan por medio del pacto colectivo de condiciones de trabajo, las comisiones paritarias y el Ministerio deben abstenerse de hacerlo en la empresa, zona o actividad económica que abarque aquél, siempre y cuando no sean inferiores al fijado como mínimo.

### **3.2.3 Convenios relacionados al salario mínimo**

Convenio No. 26 de 1928, sobre los salarios mínimos, este Convenio indica las medidas necesarias que deben adoptar los Estados ratificantes para aplicar un sistema de control y de sanciones, a fin de asegurar que los empleadores y trabajadores interesados conozcan las tasas mínimas de los salarios vigentes, y que los salarios pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables.



Convenio No, 94 de 1949, sobre las cláusulas de trabajo (contratos Públicos). Se dirige a garantizar el respeto de las normas laborales mínimas en la ejecución de los contratos públicos.

Convenio No. 95 sobre la protección del salario de 1949. Se refiere a que los salarios deberán pagarse en moneda de curso legal a intervalos regulares; en los casos en los que el pago parcial de los salarios se realice con prestaciones en especie, el valor atribuido a estas prestaciones, deberá ser justo y razonable. Los trabajadores deberán tener la libertad de disponer de su salario en la manera que estimen conveniente. En casos de insolvencia del empleador, los salarios deberán tener prioridad en la distribución de los activos restantes.

Convenio No. 99 Sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos, Agricultura, de 1951, este Convenio establece las disposiciones necesarias para asegurar que, por una parte, los empleadores y los trabajadores interesados tengan conocimiento de las tasas mínimas de salarios vigentes, y que, por otra, los salarios efectivamente pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables.

Convenio No. 131 Sobre la Fijación de Salarios Mínimos de 1970, el cual especifica que los Estados deben adoptar mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados, protegidos en el Artículo 1 del presente Convenio, además establece que los salarios mínimos tendrán fuerza de Ley, que no



podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.

## CAPÍTULO IV

### 4. La Organización Internacional del Trabajo y los Convenios Internacionales en materia de trabajo

#### 4.1 Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

“Denominase así a la Organización Internacional del Trabajo, el organismo creado por el Tratado de Versalles y Ratificado por las Naciones Unidas, con la idea de afirmar la paz con la mejora de las condiciones laborales de todos los países.”<sup>31</sup>

“Institución creada por la parte XIII del Tratado de Versalles, para orientar y mejorar en todo el mundo las condiciones del trabajo.”<sup>32</sup>

“La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la agencia tripartita de la ONU y convoca a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en todos los países del mundo.”<sup>33</sup>

La constitución de la Organización de Internacional de Trabajo, fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de

---

31. Cabanellas de torres, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora y Castillo. **Ob. Cit.** Tomo III. Pág. 552.

32. Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 522

33. Organización Internacional de Trabajo. <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. “La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos. La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentara temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia.”<sup>34</sup>

La Organización Internacional del Trabajo, a partir de la constitución de la Organización de las Naciones Unidas, ha sido uno de los organismos especializados de la misma en materia laboral; junto a los demás organismos especializados, tales como UNICEF, OMS, UNESCO, entre otros.

#### **4.2 Integración de la Organización Internacional del Trabajo**

La Organización Internacional del Trabajo, se encuentra integrada por tres miembros los cuales son llamados Mandantes Tripartitos, puesto que esta organización es la única agencia de las Naciones Unidas que se encuentra conformada por

---

36. Organización Internacional de Trabajo. <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>.

representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. Esta estructura tripartita hace de la OIT un foro singular en el cual los gobiernos y los interlocutores sociales de la economía de sus 183 Estados Miembros pueden libre y abiertamente confrontar experiencias y comparar políticas nacionales.

En la actualidad, la OIT comprende 183 Estados miembros. Además de los Estados que eran miembros de la Organización Internacional del Trabajo el 1° de noviembre 1945, cualquier miembro originario de las Naciones Unidas y cualquier Estado admitido como miembro de las Naciones Unidas por decisión de la Asamblea General puede ser Miembro de la OIT comunicando al Director General la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

La Oficina de Actividades para los Trabajadores, tiene como fin primordial el fortalecimiento de sindicatos representativos, independientes y democráticos en todos los países, para que puedan desempeñar eficazmente su papel en la protección de los derechos de los trabajadores y sus intereses y en la prestación de servicios eficaces a sus miembros a nivel nacional e internacional, y para promover la ratificación y aplicación de los Convenios de la OIT.

La Organización Internacional de Trabajo define a los sindicatos: "son instituciones democráticas y autónomas de personas que aspiran a defender sus derechos como trabajadores y ciudadanos. A pesar que en muchos países se niega el derecho a

organizarse, es la más grande y representativa organización basada en la participación voluntaria del mundo.

Los sindicatos son organizaciones cruciales de la sociedad civil en la mayoría de los países democráticos. En un mundo en rápida globalización, el desafío de asegurar trabajo decente, condiciones de trabajo seguras, salarios dignos, seguridad social básica, igualdad de género y una distribución equitativa de los ingresos, plantea la necesidad de una mejor gobernanza y aplicación universal y puesta en vigor de las normas internacionales del trabajo.<sup>35</sup>

Desde la creación de la Organización Internacional de Trabajo, es considerada por los sindicatos como una institución esencial para promover y fomentar la protección de los trabajadores de todo el mundo a través del diálogo social y el establecimiento de normas, dentro de ello la Oficina de Actividades para los Trabajadores funciona como un enlace principal entre la Oficina Internacional del Trabajo y los trabajadores, coordina todas las actividades de la Oficina que conciernen a los trabajadores y sus organizaciones.

Las organizaciones de los empleadores son: "instituciones creadas para organizar y promover los intereses colectivos de los empleadores. Son decisivas para generar un ambiente favorable para empresas competitivas y sostenibles que contribuyan al

---

35. Organización Internacional de Trabajo. <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

desarrollo económico y social, y para ofrecer servicios que mejoren y orienten el desempeño individual de las empresas.”<sup>36</sup>

Las Organizaciones de Empleadores, sirven como enlace entre cualquier proceso de diálogo social, y pueden ayudar a garantizar que los objetivos sociales y económicos a nivel nacional sean formulados de manera apropiada y objetiva para obtener el apoyo de la comunidad empresarial que representan.

La Oficina de Actividades para los Empleadores, es una dependencia especializada de la Secretaría de la Organización Internacional de Trabajo, tiene como función principal mantener relaciones estrechas y directas con las organizaciones de empleadores de los Estados Miembros, para poner a disposición los recursos de la Organización Internacional de Trabajo, y en mantenerla informada en todo momento de las opiniones, preocupaciones y prioridades de dichas organizaciones y del Programa de Cooperación Técnica que presta asistencia a las organizaciones de los países en desarrollo y en transición.

Es indudable, la importancia del papel que desempeñan las organizaciones de empleadores o patronos, de los trabajadores y los estados, en la integración de la OIT, puesto que cada quien aporta lo que le compete. Es indiscutible la participación de ellos, en la visión de un mundo mejor en la organización de esa actividad denominada trabajo o empleo, como condición necesaria del desarrollo económico y social de los

---

36. Organización Internacional de Trabajo. <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

pueblos, con justicia social, cual anhelo es una de las máximas aspiraciones en un mundo donde todavía existen las desigualdades entre los seres humanos. La OIT juega un papel de suma importancia; y que en su seno se discuten las políticas laborales que rigen el mundo de hoy; el que se encuentra económicamente globalizado, que de alguna manera incide en la regionalización política de los estados y la existencia de los países ricos y pobres, de lo que se ha dado en llamar el norte y el sur, debe ser materia de análisis de la OIT, para enfocar las políticas laborales que sirvan para sentar las bases y lograr un desarrollo integral en las relaciones de trabajo.

#### **4.3 Definición de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo**

De una manera generalizada se pueden conceptualizar como el conjunto de normas internacionales que establecen las diversas instituciones del derecho de trabajo, que obligadamente deben aplicarse cuando han sido aceptados y ratificados por los estados miembros de la OIT.

“Un Convenio Internacional del Trabajo es un tratado internacional que debe ser ratificado para su exigibilidad. Fija las normas mínimas a observar de los Estados Miembros, respecto a la materia tratada. Conforme al artículo 19 inciso 5) de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros tienen la obligación, dentro del plazo de un año posterior a la adopción de un Convenio, Recomendación o Protocolo por la Conferencia Internacional del Trabajo, de ser sometido a las autoridades competentes. Las normas que sean ratificadas por un Estado Miembro de la OIT tienen fuerza vinculante en derecho internacional. Al ratificar los Convenios los Estados Miembros se

comprometen, formalmente, a dar cumplimiento a sus disposiciones, de hecho y de derecho, de conformidad con el inciso d) del artículo 19 de la Constitución de la OIT, donde se plantea: si el miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del Convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho Convenio.

El Director General de la Organización Internacional del Trabajo al recibir las ratificaciones las registra y las comunica al Secretario General de las Naciones Unidas, además de notificarlas a los Estados Miembros de la Organización y publicarlas en el Boletín Oficial de la Organización Internacional del Trabajo. Antes de que sea obligatorio para el Estado que ratificó el Convenio, éste tiene que haber entrado en vigor. La práctica normal respecto a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo es prever su entrada en vigor doce meses después de la fecha en que se registró la segunda ratificación. Posteriormente, para cada miembro que lo ratifique, será obligatorio doce meses después del registro de su ratificación (algunos Convenios, especialmente marítimos, requieren un número de ratificaciones más elevado para su entrada en vigor)”<sup>37</sup>

#### **4.4 Protocolo de la Organización Internacional del Trabajo**

El Protocolo es un instrumento normativo que se utiliza para la revisión parcial de un

---

37. <http://webcutc.org/documentos/convenio.htm>.

Convenio, permitiendo modificar parcialmente uno o varios de sus Artículos; por tanto, este tipo de normas están sujetas a la ratificación por los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Resulta útil cuando se desea mantener intacto un Convenio base cuyas ratificaciones siguen en vigor (la ratificación del Protocolo no conlleva la denuncia del Convenio, por lo que pueden recibirse nuevas ratificaciones, paralelamente al hecho de introducirse modificaciones o completado ciertas disposiciones sobre determinados puntos. Hasta ahora no se han elaborado protocolos específicos sobre la Libertad Sindical. El Protocolo se enuncia con referencia al convenio y al número de éste. Ejemplo: Protocolo 81 de 1995 relativo al Convenio sobre inspección del trabajo, 1947.

#### **4.5 Recomendaciones**

Las recomendaciones complementan a los Convenios y contienen directrices para la política nacional, orientando la función legislativa y las prácticas laborales en los países. A diferencia de los Convenios, las recomendaciones no son objeto de ratificación por parte de los Estados, por lo que no generan obligaciones de forzoso cumplimiento sobre sus contenidos. Los Convenios pueden ser denunciados. Cada Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, tiene un Artículo que precisa las condiciones en las cuales los Estados Miembros que lo hayan ratificado podrán denunciarlo ulteriormente, es decir, declarar que ya no desean considerarse obligados a cumplirlo. Para el efecto, deben remitirse a las cláusulas precisas de cada Convenio.

La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a Los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, en el punto dos, declara que: “todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia empleo y ocupación; tienen el compromiso que se deriva por el solo hecho de pertenecer a la OIT, respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos Convenios.”

#### **4.6 Convenios aceptados y ratificados por Guatemala**

“Guatemala como parte de la Organización de las Naciones Unidas, también lo es de la Organización Internacional del Trabajo. Por ello ha aceptado y ratificado a la fecha 68 convenios, siendo los siguientes:

- Convenio 01 Sobre las Horas de Trabajo (industria)
- Convenio 11 Sobre Derecho de Asociación Agricultura
- Convenio 13 Sobre la Utilización de la Cerusa
- Convenio 14 Sobre el Descanso Semanal (industria)
- Convenio 16 Sobre el Examen Médico de los Menores (trabajo marítimo)
- Convenio 19 Sobre la Igualdad de Trato (accidentes del trabajo)
- Convenio 26 Sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos
- Convenio 29 Sobre el Trabajo Forzoso

- Convenio 30 Sobre las Horas de Trabajo (comercio y oficinas)
- Convenio 45 Sobre el Trabajo Subterráneo (mujeres)
- Convenio 50 Sobre el Reclutamiento de Trabajadores Indígenas
- Convenio 58 Sobre la Edad Mínima (trabajo marítimo)
- Convenio 59 Sobre la Edad Mínima (industria)
- Convenio 64 Sobre los Contratos de Trabajo (trabajadores indígenas)
- Convenio 65 Sobre las Sanciones Penales (trabajadores indígenas)
- Convenio 77 Sobre el Examen Médico de los Menores (industria)
- Convenio 78 Sobre el Examen Médico de los Menores (trabajos no industriales)
- Convenio 79 Sobre el Trabajo Nocturno de los Menores (trabajos no industriales)
- Convenio 80 Sobre la Revisión de los Artículos Finales
- Convenio 81 Sobre la Inspección del Trabajo
- Convenio 86 Sobre los Contratos de Trabajo (trabajadores indígenas)
- Convenio 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación
- Convenio 88 Sobre el Servicio del Empleo
- Convenio 90 Sobre el Trabajo Nocturno de los Menores (industria)
- Convenio 94 Sobre las Cláusulas de Trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas)
- Convenio 95 Sobre la Protección del Salario
- Convenio 96 Sobre las Agencias Retribuidas de Colocación
- Convenio 97 Sobre los Trabajadores Emigrantes
- Convenio 98 Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva

- Convenio 99 Sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos (agricultura)
- Convenio 100 Sobre Igualdad de Remuneración
- Convenio 101 Sobre las Vacaciones Pagadas (agricultura)
- Convenio 103 Sobre la Protección de la Maternidad
- Convenio 104 Sobre la Abolición de las Sanciones Penales (trabajadores indígenas)
- Convenio 105 Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso
- Convenio 106 Sobre el Descanso Semanal (comercio y oficinas)
- Convenio 108 Sobre los Documentos de Identidad de la Gente de Mar
- Convenio 109 Sobre Salarios, Horas de Trabajo a Bordo y Dotación
- Convenio 110 Sobre las Plantaciones
- Convenio 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación)
- Convenio 112 Sobre la Edad Mínima (pescadores)
- Convenio 113 Sobre el Examen Médico de los Pescadores
- Convenio 114 Sobre el Contrato de Enrolamiento de los Pescadores
- Convenio 116 Sobre la Revisión de los Artículos Finales
- Convenio 117 Sobre Política Social (normas y objetivos básicos)
- Convenio 118 Sobre la Igualdad de Trato (seguridad social)
- Convenio 119 Sobre la Protección de la Maquinaria
- Convenio 120 Sobre la Higiene (comercio y oficinas)
- Convenio 122 Sobre la Política del Empleo
- Convenio 124 Sobre el Examen Médico de los Menores (trabajo subterráneo)
- Convenio 127 Sobre el Peso Máximo

- Convenio 129 Sobre la Inspección del Trabajo (agricultura)
- Convenio 131 Sobre la Fijación de Salarios Mínimos
- Convenio 138 Sobre la Edad Mínima
- Convenio 141 Sobre las Organizaciones de Trabajadores Rurales
- Convenio 144 Sobre la Consulta Tripartita (normas internacionales del trabajo)
- Convenio 148 Sobre el Medio Ambiente de Trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)
- Convenio 149 Sobre el Personal de Enfermería
- Convenio 154 Sobre la Negociación Colectiva
- Convenio 156 Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares
- Convenio 159 Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (personas inválidas)
- Convenio 160 Sobre Estadísticas del Trabajo
- Convenio 161 Sobre los Servicios de Salud en el Trabajo
- Convenio 162 Sobre el Asbesto
- Convenio 163 Sobre el Bienestar de la Gente de Mar
- Convenio 167 Sobre Seguridad y Salud en la Construcción
- Convenio 169 Sobre Pueblos Indígenas y Tribales
- Convenio 182 Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil.”<sup>38</sup>

---

38. Ministerio de Trabajo y Previsión Social  
[www.mintrabajo.gob.gt/index.php?option=com\\_content&view=article&id=380:cuadros-de-convenios&catid=56:conveniosinternacionales&Itemid](http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php?option=com_content&view=article&id=380:cuadros-de-convenios&catid=56:conveniosinternacionales&Itemid)

#### **4.7 Procedimiento de adopción, sumisión y ratificación de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo**

De suma importancia resulta conocer “el procedimiento de adopción, sumisión y ratificación de los Convenios Internacionales emanados de la OIT, elaborado por el mismo organismo internacional de trabajo, ya que constituye una fuente de primer orden para los estudiosos no solo del derecho del trabajo, sino además para el derecho internacional en general. Lo anterior no constituye una cuestión solamente informativa, también es de carácter analítico.”<sup>39</sup>

El inciso t) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, indica que: “El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.”

De lo precitado, se deduce que la participación de Guatemala en la celebración de instrumentos internacionales en materia de trabajo, es viable, cuando concedan mejores prestaciones o beneficios a los trabajadores; que en todo caso constituyen derechos mínimos para los trabajadores.

---

39. [csa-csi.org/procedimientos-y-organos-en-el-sistema-normativo-de-la-oit2/procedimientos-del-sistema-normativo](http://csa-csi.org/procedimientos-y-organos-en-el-sistema-normativo-de-la-oit2/procedimientos-del-sistema-normativo)



Asimismo, el Artículo 149 de la misma constitución establece: “De las relaciones internacionales. Guatemala normará sus relaciones con otros Estados, de conformidad con los principios, reglas y prácticas internacionales con el propósito de contribuir al mantenimiento de la paz y la libertad, al respeto y defensa de los derechos humanos, al fortalecimiento de los procesos democráticos e instituciones internacionales que garanticen el beneficio mutuo y equitativo entre los Estados.”

En sus relaciones internacionales, Guatemala participa de Tratados y Convenciones que coadyuven al mantenimiento de la paz universal, la libertad, la defensa de los derechos humanos, que son los valores supremos a que aspira la OIT; y en consecuencia Guatemala, como parte de ese organismo. Aunado a ello se agrega los principios de justicia social.

En ese sentido, el desarrollo de las normas internacionales del trabajo de la OIT es un proceso de base tripartita, que incluye a representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores de todo el mundo. Así mismo, la elaboración de normas internacionales, sigue la siguiente secuela: El Consejo de Administración acuerda poner un tema en el orden del día de una futura Conferencia Internacional del Trabajo. La Oficina Internacional del Trabajo, prepara un informe que analiza la legislación y la práctica de los Estados miembros respecto del asunto de que se trata. Este informe se envía a los estados miembros y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que formulen comentarios al respecto. Se produce una primera discusión del informe en la Conferencia Internacional del Trabajo. Posteriormente, la Oficina prepara un segundo informe que contiene un proyecto de instrumento que



remite a los Estados miembros y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que formulen comentarios al respecto. Con sus comentarios, la Oficina prepara un proyecto de instrumento. El proyecto se somete a segunda discusión en una sucesiva Conferencia Internacional del trabajo para su adopción. Este procedimiento de doble discusión permite a los mandantes de la OIT, tomar tiempo suficiente para analizar el proyecto de instrumento y formular comentarios sobre el mismo. Estos comentarios son requeridos por la Oficina a través de cuestionarios que facilitan la participación de las organizaciones sindicales. El llenado de estos cuestionarios es muy importante pues permite a los trabajadores participar en el proceso de elaboración de las normas de la Organización Internacional del Trabajo e influir en su contenido.

#### **4.7.1 Adopción**

Luego de la discusión tripartita, la Conferencia puede decidir por la adopción de un instrumento normativo que puede tener la forma de un Convenio o una recomendación. También se pueden adoptar en la conferencia declaraciones, resoluciones u otros instrumentos que guían en las actividades y las políticas de la Organización. Para la adopción de un convenio o de una recomendación, se requiere en la votación final una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes. La adopción de un Convenio o de una recomendación por la Conferencia, o su posterior ratificación por cualquier estado no afectará cualquier Ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el Convenio o en la recomendación. Los delegados de los trabajadores participan



activamente en las discusiones para la elaboración de los instrumentos y en la adopción de una norma internacional mediante su voto.

#### **4.7.2 Sumisión**

Es una obligación de los Estados someter los Convenios o recomendaciones dentro de los 12 meses de culminada la Conferencia que los adopta a las autoridades competentes nacionales. En caso de circunstancias excepcionales, dicho plazo puede llegar hasta los dieciocho meses. A diferencia de la ratificación, cuyo objeto es permitir la entrada en vigor de un convenio para un país, la sumisión tiene por objeto poner en conocimiento de las autoridades de un país el texto del instrumento a fin de que lo transforme en ley o adopte otras medidas. La autoridad competente es determinada por cada Constitución pero es óptimo que sea la asamblea legislativa. Si fuese otro el órgano sería igual de deseable que, además, el instrumento fuese puesto en conocimiento de la asamblea para que realice un examen completo y vea la necesidad de adoptar medidas legislativas. En caso el instrumento no requiera de medidas legislativas, el texto puede ser puesto en conocimiento de la opinión pública, pues el objeto de la sumisión es informar o movilizar a la opinión pública sobre el instrumento.

Partiendo de esos parámetros, se hace el análisis de cómo se da la sumisión a los estados partes, por lo menos en el caso de Guatemala, de la adopción de los Convenios relacionados. El inciso l) del Artículo 171 Constitucional, referente a otras atribuciones del Congreso: “Aprobar, antes de su ratificación, los tratados, convenios o cualquier arreglo internacional cuando:

- 1) Afecten a leyes vigentes para las que esta Constitución requiera la misma mayoría de votos;
- 2) Afecten el dominio de la Nación, establezcan la unión económica o política de Centroamérica, ya sea parcial o total, o atribuyan o transfieran competencias a organismos, instituciones o mecanismos creados dentro de un ordenamiento jurídico comunitario concentrado para realizar objetivos regionales y comunes en el ámbito centroamericano;
- 3) Obliguen financieramente al Estado, en proporción que exceda al uno por ciento del Presupuesto de Ingresos Ordinarios o cuando el monto de la obligación sea indeterminado;
- 4) Constituyan compromiso para someter cualquier asunto a decisión judicial o arbitraje internacionales;
- 5) Contengan cláusula general de arbitraje o de sometimiento a jurisdicción internacional.”

La Ley Orgánica del Organismo Legislativo, establece el procedimiento de aprobar los Convenios Internacionales. Cabe señalar que solo dos casos en la aprobación de los relacionados Convenios, requieren mayoría calificada, que consiste en las dos terceras partes del total de diputados; cuando se refieran al paso de ejércitos extranjeros por el territorio nacional o al establecimiento temporal de bases militares extranjeras; y afecten o puedan afectar la seguridad del Estado o pongan fin a un estado de guerra, conforme al Artículo 172 de la Constitución, así mismo indica: “Aprobar antes de su ratificación con el voto de las dos terceras partes del total de diputados que integran el Congreso, los tratados, convenios o cualquier arreglo internacional...” Lo anterior

implica que para aprobar los Convenios en materia de trabajo, se requiere mayoría simple; es decir, la mitad más uno de los diputados.

#### **4.7.3 Ratificación**

La ratificación es un procedimiento formal, mediante el cual los Estados declaran expresamente su voluntad de vincularse al cumplimiento de un Convenio de la Organización Internacional del Trabajo. La ratificación implica que los Estados se obligan a llevar a cabo medidas oportunas para hacer efectivas en la ley y en la práctica las disposiciones del Convenio ratificado y de someterse a los procedimientos de la Organización Internacional del Trabajo destinados a supervisar su aplicación. Cada país establece en sus normas internas los órganos y procedimientos de ratificación pero esta es efectiva en el ámbito internacional, sólo cuando es comunicada al Director General de la Organización Internacional del Trabajo.

#### **4.8 Efectos jurídicos de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo**

Cuando un Convenio es ratificado por Guatemala, éste viene a ser parte del derecho interno, ya que fue aprobado por el Organismo Legislativo, cuyas normas constituyen derechos mínimos de que gozan los trabajadores guatemaltecos, los cuales deben ser integrados, interpretados y aplicados, conforme a los principios del derecho del trabajo. A guisa de ejemplo, se puede mencionar el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, que se conoce como el convenio sobre la protección del



salario, el cual tiene preeminencia de interpretación y aplicación en cuanto a la definición del salario en su Artículo 1, con relación al Artículo 88 del Código de Trabajo.

El derecho del trabajo como parte de los derechos humanos, debe conceptualizarse, conforme al Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala; y que ingresa de acuerdo al Artículo 44 de la misma Constitución, tal como lo señala la Corte de Constitucionalidad, en la sentencia del 19-10-90, del expediente No. 280-90, Gaceta No. 18, página No. 99.

#### **4.9 El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo**

El Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo es aquel que fue creado con la finalidad de regular el trabajo a tiempo parcial, el cual establece como trabajador de tiempo parcial a aquella persona cuya jornada de trabajo normal es más corta que la de los trabajadores de tiempo completo, además, de promover la protección completa de los mismos especialmente en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como adaptación de los regímenes legales de seguridad social y la protección de maternidad.

Dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, este Convenio no se encuentra ratificado actualmente, debido a que según algunos sectores manifiestan que vulneraría normas de carácter laboral especialmente lo concerniente al salario mínimo, no obstante de encontrarse a discusión la ratificación en el Congreso de la República.



Para poder definir este Convenio es importante mencionar la conceptualización de convenio que según el autor Manuel Ossorio es “contrato, convención, pacto, tratado.”<sup>40</sup>

Se puede definir éste Convenio como el que establece las normas en las que debe desarrollarse el trabajo a tiempo parcial, con las mismas garantías sociales y protección al salario mínimo, tal como todas las garantías que se conceden en las jornadas enunciadas en el Código de Trabajo, como lo son la jornada diurna, mixta y nocturna.

La OIT contempla un cuadro resumido, el cual establece que el: “Contenido de este Convenio sobre trabajo a tiempo parcial adoptado el 24 de junio de 1994 en Ginebra: definición del trabajador a tiempo parcial (trabajador asalariado cuya jornada de trabajo normal es más corta que la de los trabajadores a tiempo completo, pero con situaciones comparables); campo de aplicación; protección de los trabajadores a tiempo parcial (especialmente en materia de seguridad y salud en el trabajo); fijación del salario base; adaptación de los regímenes legales de seguridad social; medidas relativas a la protección de la maternidad, los diferentes tipos de permisos; medidas que deben adoptarse a fin de facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial productivo y libremente elegido, conforme a las necesidades tanto de los patronos como de los trabajadores; medidas que garanticen el carácter voluntario del paso desde un trabajo a tiempo completo a otro a tiempo parcial y viceversa; obligaciones de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo que hayan ratificado este Convenio. Las

---

40. Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 176.



disposiciones de la recomendación 182 desarrollan las del Convenio y se aplican conforme a ellas.”<sup>41</sup>

En efecto, la Recomendación número 162 de la Organización Internacional del Trabajo, desarrolla ampliamente el contenido del Convenio 175 de la misma OIT. Viene a ser como el reglamento a la ley, mientras que la ley está desarrollada en abstracto, el reglamento es el desarrollo en concreto de la misma; es la parte dinámica de la ley.

Del Convenio 175, en los considerandos se establece que son pertinentes para los trabajadores a tiempo parcial, las disposiciones de los Convenios Sobre Igualdad de Remuneración, 1951; Sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958, y Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981. Además el Convenio Sobre el Fomento del Empleo y la Protección Contra el Desempleo, 1988, y la Recomendación Sobre la Política del Empleo (disposiciones complementarias), 1984.

El Convenio Sobre Igualdad de Remuneración, número 100 de 1951; fundamental estipula que los Estados que lo ratifiquen deben garantizar a todos los trabajadores la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. El término remuneración, comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto de empleo de este último.

---

41. [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

El Convenio Sobre la Discriminación (empleo y ocupación), número 111 de 1958; fundamental define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Dispone que los Estados que lo ratifiquen formulen y lleven a cabo una política nacional que promueva, mediante métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto. Esto incluye la discriminación en relación con el acceso a la formación profesional, al empleo y a determinadas ocupaciones, y las condiciones de empleo.

El Convenio Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, número 156 de 1981; refiere el objetivo de crear las condiciones efectivas para lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, el Convenio establece que los Estados que lo ratifiquen deberán incluir, entre los objetivos de su política nacional, el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Establece asimismo que los gobiernos tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades y para desarrollar y promover servicios comunitarios, públicos o privados, como los servicios y los medios de asistencia a la infancia y a las familias. Además de estas normas, muchas otras normas de la OIT incluyen disposiciones sobre la igualdad en relación con el tema específico que abarcan.



Por otra parte, reconoce la importancia para los trabajadores de contar con un empleo productivo y libremente elegido, para la economía el trabajo a tiempo parcial; considerando que es necesario que en las políticas de empleo se tome en cuenta la función del trabajo a tiempo parcial como modo de abrir nuevas posibilidades de empleo y asegurar la protección de esos trabajadores.

El Convenio 175 contiene 19 Artículos, estructurados los más importantes de la siguiente manera:

El Artículo 1, se refiere que debe entenderse por trabajador a tiempo parcial a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; que la duración de la actividad laboral a la que se hace referencia puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado; que por trabajador a tiempo completo en situación comparable se refiere al trabajador a tiempo completo que: tenga el mismo tipo de relación laboral, efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad que el trabajador a tiempo parcial. Que no se considerará trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores, a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.



El Artículo 2, establece que el Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores, a tiempo parcial en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

El Artículo 3, indica que puede excluirse total o parcialmente de su campo de aplicación a categorías particulares de trabajadores o de establecimientos toda vez que la inclusión de tales categorías pueda plantear problemas.

El Artículo 4, especifica que debe adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores, a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo que respecta a la libertad de sindicalización, al derecho a la negociación colectiva, al seguro social y la seguridad en el trabajo. A ser protegido sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El Artículo 5, reza que debe adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores, a tiempo parcial no perciban un salario inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable.

Los Artículos 6 y 7 se refieren a que deben adaptarse y adoptarse para los trabajadores a tiempo parcial, los derechos relacionados a la seguridad social, condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación



comparable, en la protección de la maternidad, terminación de los contratos de trabajo, vacaciones, asuetos y feriados pagados, licencias por enfermedad; etc.

El Artículo 8, es de suma importancia resaltarlo, ya que indica que los trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos y duración del tiempo de trabajo sean inferiores a límites mínimos determinados, pueden ser excluidos de cualquiera de los regímenes de seguridad social, salvo los casos de accidente del trabajo y de enfermedad profesional; de los derechos relacionados arriba, salvo a la medida de protección a la maternidad.

#### **4.10 Estados que han ratificado el Convenio 175 de la OIT**

“Albania 03:03:2003 ratificado

Australia 10:08:2011 ratificado

Bosnia y Herzegovina 18:01:2010 ratificado

Chipre 28:02:1997 ratificado

Eslovenia 08:05:2001 ratificado

Finlandia 25:05:1999 ratificado

Guyana 03:09:1997 ratificado

Hungría 09:04:2010 ratificado

Italia 13:04:2000 ratificado

Luxemburgo 21:03:2001 ratificado

Mauricio 14:06:1996 ratificado

Países Bajos 05:02:2001 ratificado



Portugal 02:06:2006 ratificado

Suecia 10:06:2002”<sup>42</sup>

De los 183 Estados miembros que pertenecen a la Organización Internacional del Trabajo, puede observarse que sólo 14 han ratificado dicho Convenio, lo que representa un aproximado del siete por ciento del total de los mismos. Al hacerse las gráficas respectivas, se puede notar la insignificancia que le han dado al Convenio en mención.

#### **4.11 Análisis de la procedencia o improcedencia del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo**

Al abordar el presente trabajo, se hizo con la finalidad de analizar la procedencia o improcedencia de ratificar el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, que se refiere a las nuevas formas de contratación laboral a tiempo parcial. Después de haber elaborado los anteriores capítulos, el orden jurídico laboral que impera en el país, tiene su raíz en la Constitución Política de la República de Guatemala, la que constituye su fuente primaria. Dicha constitución no contempla el trabajo a tiempo parcial, más bien en el inciso g) del Artículo 102, se refiere a las jornadas de trabajo, que constituye uno de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Conforme al principio de supremacía constitucional, la Carta Magna prevalece sobre cualquier ley o tratado, los tribunales de la república en sus

---

42. [www.ilo.org](http://www.ilo.org).



resoluciones y sentencias, deben observar lo mismo. Esto significa que primero habría que reformar la Constitución; y después sería procedente la ratificación del Convenio relacionado, que dicho sea de paso, los empresarios guatemaltecos esperan con ansias que se haga realidad. Lógicamente, tal como está establecida la Constitución Política de la República, constituye un candado legal para que no se pueda ratificar el referido Convenio. Además, que la misma Constitución en el inciso t) del Artículo 102 descrito, estipula que el Estado de Guatemala debe participar en Convenios y Tratados Internacionales, que concedan a los trabajadores, mejores protecciones o condiciones; lo que no trae aparejado el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.

Con relación al trabajador a tiempo parcial, el Convenio establece que debe entenderse a los trabajadores que no están comprendidos dentro del rubro de trabajadores a tiempo completo, en situación comparable. En primer lugar, en la realidad jurídica, debe comprenderse trabajador a tiempo completo, a aquel trabajador que labora en jornada ordinaria y extraordinaria. La ordinaria que se cumple en jornada diurna de ocho horas, mixta de siete horas; o nocturna de seis horas, como ya se estableció; y que laboran entre 40 y 44 horas a la semana. Cuando se labora más allá del tiempo de las jornadas mencionadas, constituyen jornadas extraordinarias; las que muchas veces no son retribuidas por los patronos; y que en la práctica forense es difícil demostrar las mismas, lo que hace imposible su pago. Si a un trabajador a tiempo completo, le violan sus derechos laborales, al no pagarle el salario mínimo, no pagarle su jornada extraordinaria, no se le garantiza el derecho al seguro social, no se le otorgan sus vacaciones conforme a la ley, son obligados a contratar bajo formas civiles y mercantiles, que dan la apariencia de ser empresarios que prestan servicios



profesionales o técnicos; ya no se diga en los casos de trabajo a tiempo parcial, que dicho sea de paso no significa que sea la mitad de la jornada a tiempo completo. Sino más bien no se estipula la cantidad de horas para que pueda conceptualizarse como trabajo a tiempo parcial, lo que deviene en que la interpretación con relación a este régimen de jornada laboral, puede ser de una hora o más, sin llegar a las horas de la jornada diurna o de las subsiguientes de las jornadas ordinarias.

El Convenio relacionado debe discutirse desde dos puntos de vista; el primero desde la normativa del estado; es decir lo que jurídicamente constituye el orden normativo del mismo. Quedó establecido que el orden jurídico del Estado, es un sistema normativo que gira alrededor de la norma prima, la cual se enuncia en la Constitución Política de la República de Guatemala. Se puede hacer la metáfora, con relación al sistema solar, donde los planetas giran alrededor del sol, con las leyes propias que la particularizan de otros sistemas planetarios, que pueden o no existir en el espacio sideral; pero que pueden concebirse como una posibilidad.

Desde otra perspectiva, debe tomarse en cuenta la realidad circundante con relación a como la norma jurídica, se interpreta, integra y aplica a los casos concretos, tangibles y prácticos.

Desde el punto de vista normativo, existe un procedimiento de ratificación del Convenio en discusión, el cual ya fue relacionado en el capítulo III del presente informe. Tal es el caso que existe una discusión que de alguna manera creó pugna entre los sectores involucrados que son la parte actora del consenso. El Convenio 175 de la OIT, plantea

que el trabajo a tiempo parcial no afecta las disposiciones de dichos trabajadores establecidas en otros Convenios Internacionales de trabajo. Esos otros convenios son los demás que los Estados han aceptado y ratificado, que no pueden ser vulnerados por el Convenio 175. El Convenio en mención, solo se refiere al trabajo parcial, pero no define que debe entenderse por trabajo parcial; sino que se refiere a trabajadores a tiempo parcial, los que no están a tiempo completo; lo que deviene en una situación que no dice nada. Es algo inerte, sin dinámica, tan amplio que da lugar a varias interpretaciones. Nótese que plantea un marco ideal normativo, que puede ser o no ser.

El marco normativo real; es decir objetivo, que se plasma en el contexto de todas las normas relativas al derecho del trabajo, que dimanen de todas las fuentes establecidas jurídicamente, marcan directrices en torno a las normas laborales. En ese sentido, la norma prima diseña los principios fundamentales de dicha rama jurídica, lo que debe tenerse presente siempre. Además, constituye la norma que rige los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, la actividad de los tribunales y autoridades administrativas; así lo reza el Artículo 102 Constitucional; y que constituyen derechos laborales irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser mejorados a través de la contratación individual, colectiva o en la forma que fije la ley, lo anterior concebible como supremacía de la norma favorable. Por otra parte, se plantea el principio de nulidad de las disposiciones 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. Con relación a los Convenios Internacionales, téngase presente lo establecido en el inciso t) del Artículo 102

Constitucional, que estipula que el estado participará en Convenios y Tratados Internacionales o regionales, que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales circunstancias dichos Convenios y Tratados, se considerarán como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala. El razonamiento lógico indica que sólo los Convenios que concedan mejores protecciones o condiciones se consideran derechos mínimos que benefician a los trabajadores. En tal virtud, si un convenio, en comparación de la normativa interna, no ofrece mejores protecciones, condiciones o beneficios a los trabajadores, no se consideran parte de los derechos mínimos, por lo que no tendrían aplicación alguna. La pregunta siguiente es la siguiente: Concede el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, mejores protecciones, condiciones, prestaciones o beneficios a los trabajadores guatemaltecos en su aplicación. En todo caso, cuando exista duda sobre la interpretación de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales, se interpretaran a favor de los trabajadores; tal como lo establece el último párrafo del Artículo 106 constitucional, conocido como el principio favor operario.

Ante tal interrogante, del propio convenio se puede inferir que no es garantía por cuanto, el Artículo 8, del Convenio relacionado estipula que los trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos y duración del tiempo de trabajo sean inferiores a límites mínimos determinados podrán ser excluidos por todo miembro, de los regímenes de seguridad social, salvo los casos de accidente del trabajo y de enfermedad profesional; al alcance de la terminación de la relación de trabajo; de las vacaciones anuales y días feriados pagados, y licencia de enfermedad, salvo en lo relativo a las medidas de protección de la maternidad. De los límites mínimos a los que se refiere el párrafo 1



deberán ser lo suficientemente bajos con el fin de que no quede excluido un porcentaje indebidamente elevado de trabajadores a tiempo parcial. El Convenio aparenta ser otro que concede prestaciones similares a los otros convenios, hasta reivindica los derechos concedidos en los otros Convenios; sin embargo, lo establecido en el Artículo 8 relacionado, da la pauta para que los empresarios guatemaltecos, tengan una salida legal, con el ánimo de no conceder las prestaciones y beneficios ganados históricamente. Ahora bien, sí el Convenio 175, se aplica en coordinación con los otros ratificados por Guatemala, y en congruencia con el ordenamiento jurídico laboral, que estipula, con relación a las jornadas de trabajo, de conformidad con el Artículo 120 del Código de Trabajo; que los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de 48 horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna y que en todo caso entiéndase derecho al salario mínimo; no hay ningún problema en aprobarse, siempre y cuando expresamente se haga saber.

Desde el punto de vista de la realidad, que constituye otro de los principios del derecho del trabajo, que puede enunciarse como supremacía de la realidad; y se visualiza en el Inciso d) del cuarto considerando del referido Código de Trabajo, que está concebido como las características ideológicas que inspiran la legislación laboral y que se conocen en la práctica de interpretación, como los principios fundamentales del derecho del trabajo. Dicho principio considera que el derecho de trabajo es realista y objetivo; porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad; es decir, en condiciones de igualdad. Por lo tanto, es indispensable enfocar la posición económica de las partes;

y además, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. Lo anterior, es parte del análisis jurídico que debe tenerse enfocado a la práctica social.

Ahora bien, de acuerdo a esa realidad, el sector empresarial del país, siempre se opone al incremento salarial con relación al salario mínimo, que debe revisarse cada año. Es una práctica que las comisiones paritarias no se ponen de acuerdo para fijar un salario mínimo; y siempre lo tiene que fijar el ejecutivo por medio de un acuerdo gubernativo; con relación a las jornadas de trabajo establecidas legalmente a tiempo completo; amén, que en algunas partes no se paga el salario mínimo establecido. Donde más se manifiesta este fenómeno es con los trabajadores de actividades agrícolas y ganaderas; es decir, con los trabajadores del campo. Ahora bien, al estar vigente el Convenio 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, se violarían los derechos fundamentales de los trabajadores, los derechos sociales mínimos regulados en la norma prima; hasta llegar a equipararse con el trabajo de economía informal.

#### **4.12 Efectos jurídicos de ratificar el Convenio**

Si Guatemala ratifica el Convenio 175 de la OIT, se estará quebrantado todo el derecho del trabajo, ya que el mismo quedará reducido casi a la nada; lo que puede dar lugar a nuevos conflictos no solo laborales, sino también sociales. Por lo tanto, el derecho del trabajo quedaría sin protección para los trabajadores en sus derechos, ya que los mismos serían anulados paulatinamente, cuando la parte patronal, adopte por completo el sistema de trabajo a tiempo parcial, con la aquiescencia del Estado de derecho.

## CONCLUSIONES

1. El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, no ofrece garantía que se respeten los derechos fundamentales otorgados a los trabajadores, ni los derechos sociales mínimos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en el Código de Trabajo, Convenios y Tratados ratificados por Guatemala.
2. El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, vulnera la estabilidad laboral, uno de los principios más importantes y fundamentales del derecho del trabajo, ya que se ha establecido que la permanencia o duración indefinida de los trabajadores en los centros de trabajo es indispensable, ya que de lo contrario los mismos no puedan asegurar su futuro.
3. El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, tal como está diseñado, es improcedente, por cuanto es incongruente con la Ley fundamental del Estado, la cual constituye un obstáculo jurídico normativo, así mismo se estaría violentado los derechos laborales consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, así como Convenios y Tratados ratificados por Guatemala.

4. Por parte del Congreso de la República de Guatemala, aún no se ha aprobado ninguna Norma Constitucional y ordinaria que pueda hacer viable y efectiva la correcta aprobación y aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, ello debido a que el relacionado Convenio vulnera los derechos laborales consagrados en normas Constitucionales.
  
5. La protección al salario de los trabajadores que se desempeñan en los distintos centros de trabajo, también queda vulnerado, debido a que el mismo no se respeta porque por parte de los empresarios se paga una menor cantidad de salario que el salario mínimo, en virtud que el trabajo es desempeñado a tiempo parcial y es obvio que los empleadores no aceptan pagar un salario mínimo al trabajador por el tiempo parcial de labores prestado.



## RECOMENDACIONES

1. El Estado debe garantizar la creación y promulgación de normas constitucionales y ordinarias, así como la ratificación de Convenios y Tratados ratificados por la República de Guatemala, por medio del Congreso de la República de Guatemala, para que los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus derechos sociales mínimos, sean superados a favor de los trabajadores, irrenunciables únicamente para los mismos.
2. Es necesario que el Estado de Guatemala, procure por medio de sus autoridades encargadas de la protección fundamental de los derechos de los trabajadores, así mismo garantice el principio de estabilidad laboral, ya que con este principio los trabajadores pueden aspirar a tener una mejor vida para ellos y para su familia, propiciando a tener un futuro mejor y contribuir a que los mismos tengan seguro de previsión social.
3. Que el Congreso de la República de Guatemala, no debe ratificar el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, ya que el mismo es incongruente con lo que está establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo, así como en los Convenios y Tratados ratificados por Guatemala en materia de trabajo y previsión social, esto es para respetar los derechos mínimos de los trabajadores, porque de esa manera se le estará garantizando al trabajador sus derechos laborales.

4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como los tribunales de justicia en materia laboral, deben interpretar la norma no solo desde su texto, sino además en su contexto, lo que implica, tomar en cuenta todo el orden jurídico laboral del país, en forma integral, y no hacer una interpretación casuística, respetando de esa manera los derechos mínimos y fundamentales de los trabajadores, porque como es sabido es la parte más débil de una relación laboral.
  
5. Es necesario que por medio de las autoridades de Trabajo y Previsión Social, procedan a elaborar un estudio exhaustivo y supervisión periódica a los centros de trabajo, sobre la protección preferente al salario, ya que en algunos sectores, los empleadores no respetan el mínimo de garantías sociales de los trabajadores, vulnerado de esa manera el salario mínimo de los obreros.



## BIBLIOGRAFÍA

BADENI, Gregorio. **Instrucciones de derecho constitucional... (sin edición)**

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo.** (sin edición)

BLANDO VADO, Mario. **Las relaciones laborales en el marco de la globalización económica**, <http://www.nexos.co.cr/cesdepu/revelec/rela.lab.htm>.

BORISOV, Zhamin y Makarova. **Diccionario de Economía Política.**  
<Http://www.eu.med.net/curson/dic/lam/k/jornada.htm>: Sin número de página.

CABANELLAS, Luis Alcalá y Zamora Castillo. **Tratado de política social y laboral. t II;**  
3ª ed; Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L., 1982.

CARAZOS FLORES, Baltasar. **Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales.** Ed. Trillas; México 1984; 282 Págs.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Derecho colectivo de trabajo**, 2ª ed.; (Corregida y aumentada) Guatemala: Ed. Orión, 1998.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** Editorial Porrúa S.A. México, 12ª. Edición; 1970.

DEVEALI, Mario. **Tratado de derecho de trabajo.** Tomo I; Editorial La Ley; Buenos aires 1971; 908 Págs.

**Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, 12ª ed.; Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1981.



Enciclopedia Jurídica Omeba, t. **xxv**, Argentina: Editorial DRISKILL S.A. RETR-TASA, 1986.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**; 1ª. Edición; Guatemala: Editorial Oscar Palacios; 1996.

FERRARI, Francisco. **Derecho del Trabajo**. Vol. I; 2ª. ed; Argentina, Buenos Aires; De palma Editorial; 1976; 436 Págs.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**, Editorial estudiantil Fenix, Guatemala 2006.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Diálogos jurídicos....** (sin edición)

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. **Derecho del trabajo**. 5ª. ed; Colombia; Temis editorial; 1979; 539 Págs.

GUERRERO, Eugenio. **Manual de Derecho de trabajo**. 16ª. ed; México; Ed. Porrúa 1989; 614 Págs.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho de trabajo**. Ed. Temis; Bogotá 1980; 321 Págs.

KELSEN, Hans. **Teoría pura del derecho**.

<http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=1039>

LÓPEZ LAVARRE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, 1ª. ed.; Guatemala: Ed. Fénix, 1996.



Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Convenios Internacionales de Trabajo.**

[Http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php?option=com\\_content&view=article&id=380:cuadros-de-convenios&catid=56:conveniosinternaciones&itemid](http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php?option=com_content&view=article&id=380:cuadros-de-convenios&catid=56:conveniosinternaciones&itemid); sin número de página

MUÑOZ RAMOS, Roberto. **Derecho del trabajo.** Ed. Porrúa; 1983, México; 605 Págs.

Organización Internacional de Trabajo. [Http: www.ilo.org/global/languages--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/languages-es/index.htm); sin número de página.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1987.

PEREIRA, Alberto y Marcelo Ritcher. **Derecho Constitucional....**

PEREZ FUENTES, Benito. **Fuentes del derecho laboral.**  
[Forodelderecho.blogcindario.com/2008/02/60207-derecho-del-trabajo-benito-perez.html](http://Forodelderecho.blogcindario.com/2008/02/60207-derecho-del-trabajo-benito-perez.html).

Real Academia Española. **Diccionario de la Real Academia Española;** 22 ed. Versión 1.0 CD-ROM. [http:// www.rae.com](http://www.rae.com)

SÁNCHEZ, José Marcos. **Manual para la defensa de la libertad sindical. Oficina Internacional del Trabajo, oficina de actividades para los trabajadores (actrav); oficina regional para América Latina y el Caribe. Organización Internacional del Trabajo 1999.** Peru. Págs. 25 y 26.  
<http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/bajarch/doc/otros/xviii/manual.doc>.



**Legislación:**

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

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

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