

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



**LA INEXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO PARCIAL, REGULADOR DE
NUEVAS FUENTES Y OPORTUNIDADES LABORALES EN GUATEMALA**

IRIS ALESSANDRA PINEDA ORELLANA

GUATEMALA, MAYO DE 2018

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

**LA INEXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO PARCIAL, REGULADOR DE
NUEVAS FUENTES Y OPORTUNIDADES LABORALES EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

IRIS ALESSANDRA PINEDA ORELLANA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, mayo de 2018

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda.	Olga Aracely López Hernández
Vocal:	Licda.	Norma Beatriz Santos Quezada
Secretario:	Lic.	Rudy Genaro Cotom Canastuj

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Milton Roberto Riveiro González
Vocal:	Licda.	Anabettsy Zurama Leonardo Soto
Secretario:	Lic.	Juan Carlos Ríos Arévalo

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



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
PRIMER NIVEL EDIFICIO S-5

REPOSICIÓN POR: Extravió
FECHA DE REPOSICIÓN: 24/04/2018



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 19 de mayo del año 2015

Atentamente pase al (a) profesional **JORGE ESTUARDO REYES DEL CID**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **IRIS ALESSANDRA PINEDA ORELLANA**, con carné **201013930** intitulado **LA INEXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO PARCIAL, REGULADOR DE NUEVAS FUENTES Y OPORTUNIDADES LABORALES EN GUATEMALA**. Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

JORGE ESTUARDO REYES DEL CID
(f) **ABOGADO Y NOTARIO**

Fecha de recepción: 28 / 02 / 2018

Asesor(a)
(Firma y Sello)





Guatemala, 18 de abril de 2018

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Estimado Licenciado Orellana Martínez:

De manera atenta me dirijo a usted, para comunicarle que he procedido de acuerdo con el nombramiento de fecha 19 de mayo de 2015 proferida por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por lo cual he procedido a asesorar la tesis de la bachiller **IRIS ALESSANDRA PINEDA ORELLANA**, la cual se intitula **“LA INEXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO PARCIAL, REGULADOR DE NUEVAS FUENTES Y OPORTUNIDADES LABORALES EN GUATEMALA”**. Para tal efecto, informo que procedí a emitir mi opinión y los arreglos que el suscrito consideró pertinentes, los cuales fueron atendidos por la bachiller Pineda Orellana, motivo por el cual emito el siguiente:

DICTAMEN:

- 1) Con relación al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre la regulación del contrato de trabajo parcial en el ordenamiento jurídico guatemalteco.
- 2) Los métodos utilizados en la investigación fueron la inducción, deducción, el análisis y la síntesis, mediante los cuales la bachiller no sólo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados a su tema de tesis.
- 3) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, se utilizó un lenguaje técnico y comprensible para los lectores; asimismo se hizo uso de las reglas ortográfica de la Real Academia Española.



**JORGE ESTUARDO REYES DEL CID
ABOGADO Y NOTARIO**

- 4) El informe final de la tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente.
- 5) En la conclusión discursiva, la bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda la reforma del Artículo 116 del Código de Trabajo; con el objeto de regular el contrato de trabajo a tiempo parcial.
- 6) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros.
- 7) La bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.
- 8) Declaro que no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley.

Con base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación emitiendo para el efecto el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,



JORGE ESTUARDO REYES DEL CID
ABOGADO Y NOTARIO

**Asesor de Tesis
Colegiado No. 4470**

ID Y ENSEÑAD A TODOS

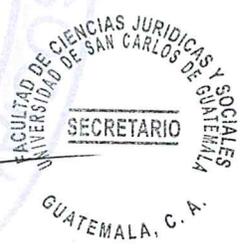


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 07 de mayo de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante IRIS ALESSANDRA PINEDA ORELLANA, titulado LA INEXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO PARCIAL, REGULADOR DE NUEVAS FUENTES Y OPORTUNIDADES LABORALES EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

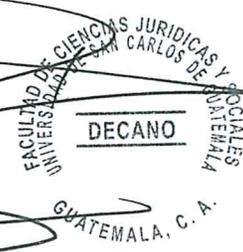
RFOM/cpchp.

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]





DEDICATORIA

- A DIOS:** Padre, Hijo y Espíritu Santo; por ser mi fortaleza y brindarme su amor, sabiduría y todas las herramientas necesarias para cumplir este anhelado sueño.
- A LA VIRGEN MARÍA:** Por ser un ejemplo y modelo a seguir, por acompañarme en este camino.
- A MI PADRE:** Sergio Amadeo Pineda Castañeda, por ser mi ejemplo de integridad, perseverancia y esfuerzo, gracias por inspirarme y por todo tu amor, es un honor ser tu hija.
- A MI MADRE:** Sandra Elizabeth Orellana Cortéz, por el apoyo tan grande en esta etapa de mi vida, por tu paciencia y amor incondicional, gracias por ser mi ángel.
- A MIS ABUELOS:** Papabeto (QEPD), Yeyo (QEPD), Picha, por todas sus enseñanzas y amor durante toda mi vida.
- A MIS HERMANOS:** Hugo, Chicho y Bryan, por todo lo que hemos vivido juntos, por su apoyo y cariño en cada meta propuesta, son los mejores.
- A MIS SOBRINOS:** Marcela y Alessandro, por llenar mi vida de alegría y por inspirarme a ser cada día mejor.
- A MI FAMILIA:** Por el apoyo tan especial que me han brindado y por siempre creer en mí.
- A MIS AMIGOS:** Por todos los momentos compartidos, por los desvelos estudiando, las risas, el cariño y la paciencia y apoyo durante esta etapa tan importante.



A OREO: Por ser mi fiel compañero de vida.

A: La Tricentennial University of San Carlos of Guatemala, por la oportunidad de permitirme formar parte de esta casa de estudios y forjarme cada día para ser una excelente profesional.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por todo lo aprendido y por las maravillosas vivencias que atesoraré por siempre en mi corazón.



PRESENTACIÓN

Esta investigación pertenece a la rama de la ciencia del derecho de trabajo y tiene como fin realizar un análisis de la inexistencia del contrato de trabajo parcial en el ordenamiento jurídico guatemalteco, derivado de la necesidad que existe actualmente en Guatemala de optar a un trabajo y que a su vez permita a los ciudadanos tener tiempo para realizar otras actividades de diferente índole.

Se realizó un estudio nacional e internacional, ya que se consultaron leyes guatemaltecas y de otros países, se realizó en el período del año dos mil quince al dos mil diecisiete.

El objeto fue el análisis del contrato de trabajo parcial y su posible regulación en el ordenamiento jurídico guatemalteco y el sujeto de estudio fue el trabajador, ya que es a quien beneficiará la regulación de dicho contrato.

El aporte académico que se pretende realizar con este trabajo es que la investigación realizada pueda servir de consulta para poder regular lo que establece el Convenio número 175 de la OIT e incorporar así el contrato de trabajo parcial en la legislación guatemalteca.

Este estudio es de tipo cualitativo debido a que se realizó un análisis histórico y comparativo de la regulación de este tipo de contrato en otras legislaciones y los efectos positivos que podrían surgir de su implementación.



HIPÓTESIS

La falta de regulación del contrato de trabajo parcial dentro de la legislación guatemalteca impide que un sector de la población tenga acceso a un trabajo y esto a una vida, por lo que es necesario que se analice la posible regulación del contrato antes mencionado y su posterior aplicación ya que de lo contrario se da el caso de que existen personas laborando en una jornada menor a la establecida en la ley, sin un contrato que los ampare, corriendo el riesgo de que sean violentados los derechos y garantías que les garantiza la Constitución Política de la República de Guatemala.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

El método de comprobación de la hipótesis fue de carácter cualitativo, ya que se partió del origen histórico del trabajo, del derecho de trabajo y específicamente del contrato de trabajo, la naturaleza jurídica y aspectos importantes del mismo.

La hipótesis planteada se comprobó, derivado que actualmente no se encuentra regulado el contrato de trabajo parcial, sin embargo si existen personas laborando en jornadas inferiores a las establecidas en el Código de Trabajo, las cuales no gozan de la protección que les otorga la Constitución Política, por lo que resulta necesaria la reforma al Código de Trabajo, en cuanto a la regulación de un contrato de trabajo parcial.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral	1
1.1. Antecedentes históricos.....	1
1.1.1. Etapa antigua	1
1.1.2. Etapa del feudalismo	3
1.1.3. Etapa moderna	4
1.1.4. Etapa contemporánea	6
1.2. Etapas del derecho laboral	7
1.2.1. Etapa de la represión	8
1.2.2. Etapa de la tolerancia	8
1.2.3. Etapa de la legalización.....	9
1.3. Definición	11
1.4. Naturaleza jurídica	13
1.5. Principios	13
1.5.1. Tutelar de los trabajadores.....	14
1.5.2. Mínimum de garantías sociales	14
1.5.3. Es necesario e imperativo	15
1.5.4. Es realista y objetivo.....	15
1.5.5. Es una rama del derecho público	16
1.5.6. Es hondamente democrático	16



CAPÍTULO II

2. El contrato individual de trabajo 17

 2.1. Definición 17

 2.2. Definición legal 19

 2.3. Sujetos 21

 2.3.1. Sujetos principales 21

 2.3.2. Sujetos secundarios 23

 2.4. Características 24

 2.5. Naturaleza jurídica 27

 2.6. Elementos 28

 2.6.1. Elementos propios y característicos 28

 2.6.2. Elementos reales 32

CAPÍTULO III

3. La Organización Internacional del Trabajo 35

 3.1. Historia 35

 3.1.1. Antecedentes remotos 36

 3.1.2. Antecedentes próximos 37

 3.1.3. Antecedentes inmediatos 38

 3.2. Definición 42

 3.3. Naturaleza jurídica 42

 3.4. Tripartismo 43

 3.5. Estructura 45

 3.5.1. Conferencia Internacional del Trabajo 45

 3.5.2. Consejo de Administración 47



3.5.3. Oficina Internacional del Trabajo 48

CAPÍTULO IV

4. La inexistencia de un contrato de trabajo parcial, regulador de nuevas fuentes y 49

oportunidades laborales en Guatemala 49

4.1. La jornada de trabajo 49

4.1.1. Definición 49

4.1.2. Clases 50

4.2. Contrato de trabajo a tiempo parcial 52

4.2.1. Definición 53

4.2.2. Duración 53

4.2.3. Derechos 54

4.3. Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo 54

4.3.1. Aspectos medulares del Convenio 55

4.4. El contrato a tiempo parcial en el derecho comparado 57

4.5. Sobre la inexistencia del contrato a tiempo parcial en la legislación
guatemalteca 62

4.6. Sobre la constitucionalidad de la ratificación del Convenio 175 de la OIT en
Guatemala 63

4.7. La inclusión legal del contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación
guatemalteca 66

CONCLUSIÓN DISCURSIVA 69

BIBLIOGRAFÍA 71



INTRODUCCIÓN

Este trabajo se realiza para determinar las causas que hacen que sea necesario normar el contrato de trabajo parcial en Guatemala y los efectos positivos que pueden surgir al hacerlo.

El contrato de trabajo es aquel tipo de contrato en el que una persona denominada trabajador entra en relación de dependencia con otra persona denominada patrono, poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo material o intelectual a cambio de una remuneración, estableciendo una jornada en la cual va a llevarse a cabo, estableciendo condiciones que beneficien a ambas partes.

Sin embargo, existen casos en los que el trabajador, por motivos de diversa índole, realiza un trabajo a tiempo parcial, dentro de una jornada no comprendida en las establecidas en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y por este motivo no puede acceder a un contrato de trabajo y queda desamparado de la protección y garantías mínimas establecidas en la Constitución Política.

Se alcanzó el objetivo planteado ya que se determinó que el contrato de trabajo parcial es un tipo de contrato que beneficia al trabajador y que no existe ningún impedimento para regularlo en Guatemala.

La hipótesis planteada se comprobó ya que no se encuentra regulado el contrato de trabajo a tiempo parcial en el ordenamiento jurídico guatemalteco, es decir que se encuentran vulnerables a ser violentados los derechos de las personas que ejercen una actividad laboral a tiempo parcial.

Esta tesis se desarrolló en cuatro capítulos: el capítulo uno contiene lo referente al derecho laboral, antecedentes históricos, las etapas del derecho laboral, definición, naturaleza jurídica y principios; en el capítulo dos se establece lo relativo al contrato



individual de trabajo, definición, definición legal, sujetos tanto principales como secundarios, características, naturaleza jurídica y sus elementos; en el capítulo tres se desarrolla la Organización Internacional del Trabajo, la historia, definición, naturaleza jurídica, tripartismo y su estructura; en el capítulo cuatro se desarrolla lo relativo a la inexistencia de un contrato de trabajo parcial, regulador de nuevas fuentes y oportunidades laborales en Guatemala, la jornada de trabajo, el contrato de trabajo a tiempo parcial, el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, el contrato de trabajo a tiempo parcial en el derecho comparado, sobre la inexistencia del contrato a tiempo parcial en la legislación guatemalteca, sobre la constitucionalidad de la ratificación del Convenio 175 de la OIT en Guatemala y finalmente la inclusión legal del contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación guatemalteca.

La metodología de la investigación consistió en la utilización de los siguientes métodos: el analítico a través del análisis histórico y legal del contrato de trabajo parcial, el deductivo ya que se comprobó de lo general a lo particular y el inductivo a través de la comparación con otras legislaciones y la técnica bibliográfica.

Lo que se recomienda con este trabajo es regular el contrato de trabajo parcial en la legislación guatemalteca, a través de la aplicación del Convenio 175 de la OIT y de esta manera mejorar las oportunidades laborales para los trabajadores.

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

Es la rama del derecho que se encarga de normar las relaciones entre patrono y trabajador, en virtud de una relación de trabajo, los derechos y obligaciones de ambos y las instituciones encargadas de resolver los conflictos que surjan entre ellos.

1.1. Antecedentes históricos

Para establecer con suma precisión todo lo relacionado a una disciplina jurídica, en el caso concreto el derecho laboral es necesario como punto de partida desarrollar todo lo referente a los acontecimientos históricos que determinaron su formación, sustento y desarrollo, pues se está ante una de las disciplinas más importantes de la ciencia del derecho.

1.1.1. Etapa antigua

Respecto a la determinación de la etapa antigua como antecedente histórico del derecho laboral, existe disenso, por una parte se argumenta que en las civilizaciones antiguas no existió más que la esclavitud, es decir, mecanismos inhumanos y represivos para obtener la fuerza de trabajo, motivo por el cual no puede ser considerado como antecedente del derecho laboral. En una posición contraria se

establece que debe considerarse a la etapa antigua como antecedente histórico, ya que si bien es cierto no existían los derechos tutelares propios del trabajador, si era necesaria la prestación de la fuerza de trabajo independientemente del mecanismo utilizado para obtenerla para la subsistencia de los núcleos sociales, es decir, fue el principio para la organización del trabajo y la producción.

inicia en la etapa clásica como antecedente histórico del derecho laboral, partiendo de la premisa que el diccionario de la Real Academia Española establece que debe entenderse la palabra antecedente como aquella circunstancia que sirve para comprender o valorar hechos posteriores, que en el caso concreto se refieren a la consolidación del derecho laboral, es decir, la serie de acontecimientos que se dieron en las civilizaciones antiguas, ya que a pesar de no existir derechos tutelares, jornadas y remuneraciones por prestación del -servicio, son hechos indubitables que permiten comprender la efectiva evolución del derecho laboral a lo largo del tiempo, iniciando en la antigüedad por la necesidad de las sociedades por subsistir a través de mecanismos represivos para la obtención de la fuerza de trabajo.

Es por tanto la represión la que se asocia al trabajo en todas las civilizaciones antiguas, incluso la Biblia en el antiguo testamento, específicamente el libro del Génesis capítulo tres y versículo diecisiete, determina que en los albores del nacimiento de la vida al desobedecer el mandato de Dios se condenó a Adán a trabajar todos los días de su vida en la tierra para poder comer de ella.

En Roma, se estableció la Ley Marcu, sabido es que la esclavitud era una de las bases de la economía en ésta civilización, con la ley en mención se limitó la jornada de trabajo, pero no en el sentido de beneficiar al trabajador sino atendiendo a la eficacia de la prestación de la fuerza laboral, pues se dividió el día en horas de luz y horas de oscuridad, estimando los esclavistas que era imposible que se prestara un trabajo productivo durante la noche pues al igual que los animales, los esclavos no podían ver y necesitaban dormir.

El único antecedente no relacionado con la represión se ubica en Mesopotamia, el Código Hammurabi, que se aparta de la idea de esclavitud y explotación de las masas carentes de medios económicos, caso contrario se fijan diversas reglas para ser aplicadas en el diario vivir, entre ellas la obligatoria remuneración por el trabajo realizado, la cual debía ser proporcional al mismo, en otras palabras, se regula por primera vez lo relativo a los salarios.

1.1.2. Etapa del feudalismo

Se manifiesta a lo largo de toda la edad media, el principal medio de producción era la tierra, por lo que el índice de riqueza se traduce en la posesión de grandes extensiones de la misma, así como la cantidad de siervos que se tienen para su aprovechamiento, o sea, la figura de la esclavitud desaparece y se sustituye por la servidumbre que no es más que el pago por la explotación de la tierra en dinero y en especie, a los siervos se les otorgaba una porción de tierra para vivir y aprovecharla a favor del señor feudal

quedándose únicamente con la parte residual de lo que se producía, se puede establecer de lo descrito anteriormente que aparecen de forma embrionaria el pago, es decir, el aspecto retributivo por la fuerza de trabajo prestada a favor del señor feudal, así como la dirección inmediata en la prestación del trabajo, ya que era constante el monitoreo para constatar si la tierra estaba siendo explotada de la forma adecuada y si se empleaban todos los esfuerzos posibles.

Sin embargo, ésta no era la única fuerza de trabajo de la época, pues debido al desarrollo de las sociedades de la época existían diversas necesidades, las cuales fueron satisfechas por personas que se dedicaban a actividades artesanales o profesionales las cuales eran liberales, debido a la desigualdad económica que imperaba en la época para poder confrontar a la clase dominante tuvieron que unificar sus esfuerzos para la cual lograron organizarse de forma efectiva, respecto a éste extremo Luis Molina establece que “Se agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes de taller y en cada taller había tres o más categorías de trabajadores: a) Maestros; b) Compañeros; c) Oficiales y d) Aprendices”.¹

1.1.3. Etapa moderna

Corresponde al desarrollo del sistema económico capitalista que sustituyó al feudalismo, se manifiesta en la posesión exclusiva de todos los medios de producción en manos de una nueva clase dominante llamada burguesía, la cual establece como

¹Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 34



base económica de la sociedad el capital sobre el trabajo, de tal cuenta que no importa nada más que la producción en masa y el acrecentamiento de las arcas de la clase dominante, en contraposición, la clase obrera, desprovista de riqueza y de los medios de producción, siendo su única forma de subsistir la fuerza de trabajo que debe ofrecer a los burgueses para poder emplearse y así sobrevivir, la figura del salario y de la dirección inmediata se encuentra plenamente desarrollada.

La influencia de la burguesía es tan determinante que penetra todas las esferas de influencia social, incluida la gubernamental, de modo que se emiten una serie de disposiciones como el Edicto de Turgot, el Decreto de Allard y la Ley de Chapelier, las cuales prohíben las organizaciones profesionales y toda clase de agrupación de la clase obrera, en otras palabras, la lucha por la dignificación de la clase trabajadora se encontraba vedada.

Por tal motivo y con el apareamiento de las maquinarias para la industria, trajo consigo la necesidad de que el obrero operase maquinaria a gran escala y durante una mayor cantidad de tiempo, ya que uno de los distintivos de la época es la competencia entre industrias por el dominio de las ramas de la producción, lo que hizo necesaria la producción a gran escala en el menor tiempo posible, con las leyes enumerada supra se pudo explotar a la clase obrera, pues los salarios eran bajos y las jornadas de trabajo demandantes, mientras que la riqueza se aglutinaba con el fruto del trabajo obrero en pocas manos, sin lugar a duda una etapa caracterizada por el dominio económico y la impunidad.

1.1.4. Etapa contemporánea

En sus inicios se ve moldeada por dos sucesos trascendentales para el derecho laboral, siendo el primero de ellos la Revolución Francesa, movimiento en el que se propugna por el establecimiento de un Estado organizado asimismo la igualdad y libertad entre los hombres, siendo el resultado la creación por parte del Estado de las condiciones adecuadas dentro de un marco legal para la contratación libre de la prestación del trabajo, se reconoce la libertad contractual y la autonomía de la voluntad, siendo la función del Estado únicamente establecer el marco jurídico de certeza y velar por el cumplimiento de lo pactado.

La revolución industrial se establece como el segundo acontecimiento trascendental al inicio de la época, ya que además de los avances en cuanto a maquinaria para acelerar la producción, circunstancia que trajo consigo la explotación de la fuerza de trabajo obrera, se determinó gracias a dichos avances la inhumanidad de someter al obrero a una jornada laboral de diecisiete horas continuas, ya que además de atentar contra su salud, se ponía en peligro directamente su vida y la retribución no correspondía al esfuerzo empleado.

Derivado de estos hechos se inicia una pugna entre la clase obrera y empleadora por la dignificación del trabajador que concluyó en el año de 1919 con el Tratado de Versalles, el cual en su Artículo cuatrocientos veintisiete contiene principios como la humanización de la concepción del trabajo, el derecho de asociación lícita de los trabajadores, la

proporcionalidad del salario, la duración de la jornada laboral en ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana así como el establecimiento de un descanso semanal.

Es decir, se inició en la etapa contemporánea con la reivindicación del trabajador y la consolidación de toda la normativa jurídica tutelar de los trabajadores, principiando por la transformación de la Organización Internacional del Trabajador en el año de 1946 en un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas.

1.2. Etapas del derecho laboral

Estableciendo como punto de partida el devenir histórico del derecho laboral, se puede establecer que se origina, desarrolla y finalmente se acoge a través de un largo proceso caracterizado por la lucha de los movimientos de trabajadores por el reconocimiento de los derechos inherentes por la prestación de su fuerza de trabajo, en contraposición, la clase empleadora dueña de los medios de producción y con influencia en las esferas administrativas de los estados, utilizando todos los medios legales y represivos para perpetuar el acrecentamiento de su capital a cambio de la menor remuneración y condiciones laborales precarias. Es así que existen tres etapas perfectamente definidas en cuanto a la consolidación y apareamiento del derecho laboral, las cuales se desarrollan a continuación.

1.2.1. Etapa de la represión

En la que existe una ausencia total de normativa jurídica tutelar del trabajador, aún más grave todo el andamiaje jurídico se encontraba configurado para limitar cualquier tipo de lucha reivindicativa por la instauración de tales derechos, de esa cuenta que cualquier tipo de organización de trabajadores era catalogada como prohibida, y todos aquellos líderes de movimientos de trabajadores sufrían de persecuciones.

Es pues, una etapa caracterizada por la prestación del servicio en condiciones inhumanas, en las que el individuo era propenso a las enfermedades y riesgos de trabajo, horarios excesivos de labores, asimismo una remuneración injusta que no cubría las necesidades básicas del trabajador, como también la desigualdad de género ya que a pesar de prestarse la fuerza de trabajo en iguales condiciones, las mujeres por serlo no tenían derecho a igual salario que los varones.

1.2.2. Etapa de la tolerancia

Corresponde a un estancamiento en materia laboral, pues se caracteriza por una ausencia total de normas jurídicas relativas al trabajador y a la prestación del servicio, es decir, ni en sentido negativo ni tampoco positivo se emitieron leyes durante ésta etapa. Sin embargo, el paliativo de los estados ante las exigencias de los movimientos de trabajadores por su dignificación fue no reprimirlos, no considerar como ilícitas las organizaciones de trabajadores salvo cuando atentaren directamente con su accionar

contra el orden público, en síntesis, se optó por no limitar sino ignorar las exigencias de los trabajadores pues no existía la voluntad política de dignificar el movimiento trabajador pero también resultaba contraproducente el reprimirlos así que el dejar hacer y no escuchar fue la política estatal de la etapa.

1.2.3. Etapa de la legalización

Se cataloga como la consecución de las dos etapas anteriores, debido a que producto de la represión y de las condiciones precarias e inhumanas bajo las cuales se desempeñaba la prestación de los servicios, sumado al horario demandante y a la remuneración poco equitativa, ello patentizó la necesidad del reconocimiento legal en pro del trabajador, o sea, el reconocimiento de sus derechos por su calidad de empleado asimismo el establecimiento de una jornada laboral más humana y en correspondencia una remuneración equitativa; es así que se gestan los primeros movimientos trabajadores y con ello se principia la lucha entre la clase trabajadora y empleadora, ésta última reprimiendo a la otra a través de mecanismos legales prohibitivos, perpetuando así su objetivo de acrecentamiento de capital.

En la segunda etapa se llegó a establecer que era poco favorable para la imagen y estabilidad gubernamental el favorecer expresamente a la clase empleadora a través de reprimir legalmente toda clase de movimiento trabajador, por lo que la solución fue simplemente dejarlos organizarse y hacer caso omiso a sus exigencias, en otras

palabras, hubo una ausencia total de legislación laboral pues no se le daba el sitio que se merecía al derecho laboral.

Finalmente, la represión y el abandono no fueron suficientes para desvirtuar la importancia del derecho laboral, pues al contrario con el desarrollo de las sociedades e industrialización de las mismas se fue estableciendo más la necesidad de reconocer la importancia del derecho que asiste a los trabajadores, es así que se empieza a aceptar paulatinamente su importancia, debido a que quedó científicamente demostrado que un horario excesivo de labores atenta contra la vida del ser humano, asimismo que hombres y mujeres gozan de iguales derechos, también que el salario debe atender a satisfacer las necesidades mínimas de la persona.

Es así, que resultado de los movimientos de trabajadores se produce un reconocimiento a nivel ordinario del derecho laboral, o sea, se empezaron a emitir las primeras leyes especiales referentes a la materia, los estados cedieron a la presión social y reconocieron la necesidad de que el trabajador tuviese un fundamento jurídico para invocar sus derechos frente a los demás; la consagración de la etapa se produce cuando los estados además de ceder y reconocer el derecho laboral, establecen los derechos de los trabajadores como tutelares e irrenunciables a través de su legislación a nivel constitucional con lo cual la rama del derecho laboral obtiene la importancia y el reconocimiento que siempre debió caracterizarlo.

1.3. Definición

Posterior a la determinación del devenir histórico del derecho laboral, así como las diversas etapas en cuanto a su existencia y necesidad de regulación legal, se puede establecer una definición del mismo, de esa cuenta que para Truena Urbina el derecho de trabajo "...es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."²

"Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico."³

"El conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependientes, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley, parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas."⁴

"La suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su

² De Buen Lozano, Néstor. **Derecho del trabajo 1**. Pág. 126

³ Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 8

⁴ De Buen Lozano, Néstor. **Ob. Cit.** Pág. 127-128.

efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que asimismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo.”⁵

En las definiciones anotadas se puede evidenciar que existe sinonimia en el sentido que se hace énfasis que el derecho laboral se encuentra constituido por el cúmulo de principios y normas de índole jurídica, que abarca a todos los sujetos que intervienen en la relación laboral, básicamente patrono y empleador; en éste último aspecto existe cierta divergencia pues algunos autores optan por darle preferencia al trabajador ya que es la parte más débil de la relación laboral, mientras que otros colocan a todos los sujetos en un plano de igualdad de condiciones e importancia.

La autora de tesis, luego de la enumeración y examen de las definiciones vertidas, propone la siguiente definición de derecho laboral: es la disciplina autónoma perteneciente a la rama del derecho público la cual se encuentra conformada por el cúmulo de principios, doctrinas y normas jurídicas que regulan el derecho individual y colectivo de trabajo, de esa cuenta se abarca todos y cada uno de los aspectos de la relación laboral, así como los sujetos que intervienen en ella, las relaciones entre ellos y sus relaciones con el Estado; otorgándoles la importancia debida a cada uno de los sujetos, dentro de un marco de dignificación del trabajador pero también de las condiciones legales necesarias que asistan al empleador y permitan la actuación equitativa del ente estatal.

⁵Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo**. Pág. 8

1.4. Naturaleza jurídica

Existe divergencia entre los tratadistas en cuanto a establecer la naturaleza jurídica del derecho laboral, sin embargo, ello es en el plano doctrinal y hacer una mención de los mismos únicamente ocasionaría confusión en el lector, además en el caso de Guatemala el tema se encuentra perfectamente delimitado ya que es la ley de la materia, el Código de Trabajo, Decreto 1441 donde se ubica el asidero legal del tema en cuestión, pues en su cuarto considerando, literal “e” establece que una de las características es que “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

Es decir, su pertenencia a la rama derecho público implica que existen un conjunto de garantías mínimas que deben ser de observancia obligatoria en toda relación laboral, es decir, bajo ninguna circunstancia se pueden renunciar ni tergiversar las mismas, es obligación del Estado velar por el cumplimiento de la normativa laboral la cual debe respetarse en todo momento y únicamente puede sufrir modificaciones, si éstas superan el conjunto de garantías mínimas y son de beneficio para el trabajador.

1.5. Principios

Encuentran su fundamento legal en el cuarto considerando del Código de Trabajo, el cual les denomina “características ideológicas” y son aquellas directrices que

fundamentan el desarrollo del derecho laboral y configuran toda la normativa de la materia, de modo que toda relación entre patrono con trabajador debe encontrarse revestida de todos los postulados en que se inspira el derecho laboral.

1.5.1. Tutelar de los trabajadores

A través de éste principio se busca garantizar en el ámbito laboral el derecho de igualdad contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala, debido a que como es sabido quien tiene a su libre disposición los medios de producción y el capital para encontrar cualquier vacío contractual o legal es el patrono, de esa cuenta se hace necesario el asistir a la parte más débil para contrarrestar esa situación y así poder situarlos a ambos en perfecta igualdad, pero para ello es necesario el otorgar una protección jurídica preferente. Su fundamento legal es el inciso “a” del cuarto considerando del Código de Trabajo.

1.5.2. Mínimo de garantías sociales

Es decir, son todas aquellas medidas en beneficio del trabajador que el Estado a través de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y los Convenios internacionales aceptados así como ratificados protege en todas y cada una de las relaciones laborales que se suscitan, su importancia es tal que se regulan como irrenunciables en relación al trabajador y protectoras del mismo, sin embargo, no se establecen como absolutas, ya que deben ser susceptibles de ser sobrepasadas en pro

del trabajador, pero, ésta circunstancia es discrecional de cada empleador por lo que únicamente se establece como imperativa su observancia. Se desarrolla en la literal “b” del cuerpo legal plasmado supra.

1.5.3. Es necesario e imperativo

Se establece como necesario e imperativo la aplicación de las normas y principios del derecho laboral pues producto de la injusticia y desigualdad social se determina como una necesidad la existencia de una normativa jurídica que impida al trabajador prestar su fuerza de trabajo bajo condiciones desfavorables, en ese sentido se limita por ello la autonomía de la voluntad por lo que se obliga a las partes a apegarse a los lineamientos que las leyes laborales establecen en pro del trabajador y atendiendo al derecho de igualdad manteniéndose como tutelar del trabajador, pero también evidenciándose como imperativo. Se encuentra legislada en el inciso “d” del considerando cuarto del Decreto número 1441.

1.5.4. Es realista y objetivo

Pues almacena todos aquellos aspectos de la realidad social de los individuos que intervienen en una relación laboral, de esa cuenta que cuando se suscita algún conflicto con ocasión de su aplicación son esos hechos concretos los que permiten el arribar a una solución más allá de su encuadramiento a la ley, es decir, no se busca una solución eminentemente legalista sino justa, apegada a las necesidades especiales de cada



relación de trabajo. Por lo que el realismo y objetividad operan de forma conjunta, la primera tomando en consideración todos los aspectos de la realidad social y la segunda tomando esos elementos para poder dotar de justicia y practicidad las soluciones. Su base legal es el considerando “d”, considerando cuarto del Código de Trabajo.

1.5.5. Es una rama del derecho público

Como fue establecido en líneas anteriores más allá de instaurarse como un principio otorga fundamento a su naturaleza jurídica, al determinar que el cumplimiento de las garantías mínimas debe ser cerciorado y garantizado por el Estado, al ser la gran mayoría poblacional de la clase trabajadora, debe sustraerse la relación laboral de la esfera privada y encuadrarse dentro del derecho público pues debe lo que debe imperar es el interés social.

1.5.6. Es hondamente democrático

Ya que persigue la dignificación económica y moral de los trabajadores como base para poder lograr la armonía social, derivado que como se argumentó en el apartado anterior la mayoría de población pertenece a la clase trabajadora, es necesario que la legislación laboral se oriente a compensar la desigualdad económica que se suscita a nivel social y que la contratación se produzca bajo condiciones justas y humanas.

CAPÍTULO II

2. El contrato individual de trabajo

Es aquel a través del cual una persona individual denominada trabajador se compromete a prestar un servicio o a ejecutar una obra para una persona individual o jurídica denominada patrono, estableciendo las condiciones de trabajo que regirán la relación laboral entre ellos surja.

2.1. Definición

“...es aquel, en el que una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que al trabajador no sufra daño a causa de su estado dependencia.”⁶

“El contrato individual de trabajo es el primer nexo jurídico que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla siendo la autoridad a la cual se someterá para el desarrollo y ejecución de la labor que va a realizar, de ello se deriva un acuerdo de voluntades celebrado entre el patrono y su trabajador para que uno preste un servicio y el otro lo dirija y le pague una retribución.”⁷

⁶Krotoschin, Ernesto. **Instituciones del derecho de trabajo**. Pág. 171

⁷Guerrero, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 29

“Contrato de trabajo es una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración.”⁸

“El contrato de trabajo es una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona, de manera de trabajar bajo la dirección directa de ésta y en su provecho mediante una remuneración llamada salario.”⁹

“Aquel en virtud del cual una persona pone su actividad como tal, de manera autónoma o no, al servicio de otra, bajo su autoridad y dirección y se compromete a trabajar, mediante la correspondiente remuneración.”¹⁰

En las definiciones anteriores se puede evidenciar que existe consenso al definir claramente a dos sujetos en la suscripción del contrato de trabajo, por un lado el empleado que otorga la fuerza de trabajo y en el otro el empleador que puede ser una persona natural o jurídica, en la cual se manifiesta el acuerdo de voluntades y el compromiso de ambos a cumplir con sus respectivas obligaciones contractuales (prestación de la fuerza de trabajo/remuneración).

⁸Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 170-171

⁹Deveali, Mario Levi. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 593

¹⁰De Ferrari. **El derecho del trabajo**. Pág. 180

2.2. Definición legal

Se encuentra regulada en el Artículo 18, del Decreto número 1441, Código de Trabajo, el cual estatuye que “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 ejecutarle 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.”

De la definición enunciada supra es necesario hacer una descomposición y establecimiento de sus elementos, debido a que es la que se aplica a todo el ámbito laboral guatemalteco, los cuales se desarrollan a continuación.

Vínculo económico. Que no es más que el nexo que se crea entre los sujetos de la relación laboral como consecuencia de la efectiva realización de sus obligaciones contractuales, en otras palabras, por la prestación de la fuerza de trabajo y la dirección inmediata que realiza el patrono trae como consecuencia la remuneración por la realización de tal actividad, es así como esa retribución genera el vínculo económico entre trabajador y patrono.

Vínculo jurídico. Con la suscripción del contrato individual de trabajo, éste automáticamente nace a la vida jurídica pues es una figura que se encuentra desarrollada plenamente por la legislación laboral y se cataloga como fuente principal

de derechos y obligaciones entre las partes, cuyo marco jurídico va más allá del Código de Trabajo pues abarca reglamentos interiores de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y fundamentalmente convenios aceptados y ratificados por Guatemala.

Servicios personales. Es la consecuencia lógica de la obligación que recae en la parte trabajadora, pues al ser uno de los objetos del contrato la prestación de un servicio es evidente que la fuerza de trabajo debe ser ejecutada en forma personal.

Dependencia y dirección inmediata o delegada. La cual nace también del vínculo contractual y se relaciona de forma implícita con el elemento citado anteriormente, pues al ofrecer su fuerza de trabajo el empleado pone la misma a disposición total del patrono, hecho del cual tiene la facultad de ejercer la dirección sobre ella o bien delegarla en otra persona, en pocas palabras, el poder transmitir lineamientos, instrucciones u órdenes para que se cumplan los fines para los cuales se realizó la contratación deviene de la subordinación del trabajador.

Retribución. Que viene a ser el elemento fundamental que determina su pertenencia al ámbito del derecho de trabajo, ya que se desprenden obligaciones recíprocas que en relación a éste elemento operan en dos sentidos: por una parte en el pago del salario de parte de patrono el cual debe ser equitativo y pagado a tiempo, por otro lado en el caso del trabajador es la causa por la cual subordina su fuerza de trabajo.

2.3. Sujetos

Del estudio de las definiciones vertidas en los apartados anteriores correspondientes a la consideración doctrina y legal del contrato individual de trabajo, se definen claramente dos sujetos principales como consecuencia de la suscripción del mismo, sin embargo, no son los únicos que se manifiestan en toda contratación, pues existen casos en los cuales puede existir algún sujeto secundario dependiendo de la configuración contractual que se dé en determinados casos concretos.

2.3.1. Sujetos principales

Se le denomina así a quienes son parte esencial de una relación de trabajo, ya que de no existir la participación de uno u otro la relación podría subsistir, es decir el patrono o empleador y el trabajador o empleado.

El trabajador

Se encuentra definido por el ordenamiento jurídico guatemalteco, en el Artículo 3 del Código de Trabajo, el cual establece que “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”



Por lo tanto se define como trabajador a aquella persona la cual pone su fuerza de trabajo (intelectual, material o ambas) a disposición de un empleador de forma subordinada y continúa con el objeto de obtener de esa actividad una remuneración para su subsistencia, como consecuencia del vínculo jurídico surgido a través de la celebración de un contrato individual de trabajo o cual fuere su denominación.

El patrono

“Persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también *empleador* y *empresario*.”¹¹

El Decreto número 1441, en el Artículo 2 legisla una definición del mismo, debido a que establece que “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” Es decir, que a diferencia del trabajador la concepción de patrono abarca personas individuales y jurídicas, cuyo fin primordial es la obtención remunerada de fuerza de trabajo atendiendo a la naturaleza de la actividad que pretendan realizar.

¹¹Osorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 700



2.3.2. Sujetos secundarios

Se le denomina así a las partes de una relación de trabajo, que no se consideran esenciales y sin cuya participación o existencia subsiste la misma, ya que no ejercen funciones principales, como los representantes del patrono y los intermediarios.

Representante del patrono

Puede definirse como el que "...ejerce a nombre del patrono funciones de dirección y administración dentro de los cuales puede encontrarse la de contratar a los trabajadores. Están sujetos al patrono por una relación de trabajo, desempeñan altos cargos dentro de la organización de la empresa y, por esa razón son empleados de confianza de dirección o representación."¹²

El Código de Trabajo guatemalteco en su Artículo 4 lo define como "...las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel." En síntesis, producto de la importancia y envergadura de las actividades que pretende desarrollar el patrono, éste se ve en la necesidad de dividir en otras personas las funciones que le son inherentes producto de la contratación de trabajo, ello en pro de la dirección efectiva y desarrollo adecuado de su ámbito.

¹²Galdámez Escamilla, José Antonio. **Los elementos esenciales del contrato de trabajo**. Pág. 19

Intermediario

Cuya definición se puede encontrar en el Artículo 5 del cuerpo legal mencionado en líneas anteriores preceptúa que “es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono.” Éste sujeto mantiene una relación estrecha con el patrono pues es quien le encarga llevar a cabo la selección y reclutamiento de personal que posteriormente se encontrará bajo su subordinación, por ello la responsabilidad en cuanto a las obligaciones contraídas con los mismos se computa como solidaria.

2.4. Características

Posterior a la definición, examen de la misma así como la descomposición de los distintos elementos referentes a la forma como el Código de Trabajo regula la figura del contrato individual de trabajo sumado al estudio de las definiciones doctrinarias se hace posible el poder establecer sus características, las cuales se desarrollarán en las líneas ulteriores.

- a) Es consensual. Se refiere a que el contrato individual de trabajo al momento de la suscripción por las partes se considera perfecto, en otras palabras, no se necesita la ejecución de las obligaciones recíprocas sino únicamente el consentimiento de los involucrados para nacer a la vida jurídica.

- b) De carácter sinalagmático. Característica que se origina del nexo surgido entre las partes a partir de la celebración del contrato individual de trabajo, pues con ello se derivan obligaciones mutuas entre los sujetos, como lo son el pago del salario de parte del empleador, asimismo la subordinación y efectiva prestación de la fuerza de trabajo por la parte trabajadora.

- c) Es oneroso. Implica prestaciones que se derivan de la suscripción del contrato individual de trabajo las cuales son recíprocas, de tal cuenta que al operar en ambas partes ello se traduce en el pago del salario a cambio de la efectiva realización de un servicio.

- d) Es personal. Cuya característica aplica en relación al trabajador, ya que con base a la definición contenida en el Código de Trabajo que considera como elemento esencial del contrato individual de trabajo los servicios personales del trabajador, es decir, sin éste elemento no puede existir el contrato, debido a que se contrata a la persona por ser la que tiene los conocimientos y pericia necesarios para desempeñar la actividad en concreto.

- e) Es principal. El contrato individual de trabajo para su existencia, o sea, su nacimiento a la vida jurídica no depende de la realización de ningún otro contrato.

- f) Es conmutativo. Se interpreta ésta característica en el sentido que desde la celebración del contrato individual de trabajo tanto el patrono como el trabajador se



encuentran en pleno conocimiento de los derechos y obligaciones a los que se sujetan con su suscripción, sin embargo, al ser el empleado catalogado por la legislación laboral guatemalteca como la parte más débil y por ende susceptible de ser tutelado, tal característica se configura en el sentido de la protección contra riesgos, en otras palabras, los riesgos que puedan conocerse al momento de iniciar la contratación únicamente operan en relación al patrono, el cual en todo momento debe garantizar todos y cada uno de los derechos inherentes al trabajador.

- g) De tracto sucesivo. Las obligaciones mutuas a las cuales se compelen las partes con la celebración del contrato de trabajo no se cumplen de forma inmediata, es decir, en un solo acto, caso contrario se prolongan a lo largo del tiempo y se van cumpliendo con el acaecimiento del mismo.
- h) Es nominado. Debido a que el Código de Trabajo es claro al determinar la forma como debe ser conocido y los elementos que lo hacen considerársele como tal, incluso si en cualquier caso concreto se le otorga un nombre diferente, jurídicamente siempre será calificado como contrato individual de trabajo.
- i) De orden público. Pues existe todo un marco jurídico dentro del cual debe desarrollarse la contratación individual del trabajo, que va desde normas internacionales, constitucionales, ordinarias y reglamentarias que en todo momento tratan de velar por la igualdad entre los sujetos a través de la tutela al trabajador.

2.5. Naturaleza jurídica

Al tenor de la evolución del derecho del trabajo se han formulado diversas teorías que han tratado de establecer la naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo, citarlas sería una tarea laboriosa que no tendría más efecto que causar confusión en la persona que se diere a la tarea de leer estas líneas, caso contrario la respuesta a éste tópico es expedita.

Ésta disciplina abarca la actividad del trabajo, que es catalogado no sólo en función individual sino de la colectividad ya que la suma de las fuerzas de trabajo son las que permiten el desarrollo de un núcleo social asimismo las condiciones para que el individuo pueda subsistir y proveer a las personas que dependen económicamente de su actividad, es pues una verdadera necesidad social.

Por las razones enunciadas supra el derecho de trabajo se inspira y recoge todos estos elementos configurándose en base a ellos para tutelar al trabajador asimismo atender a la realidad social, en el caso concreto en la prestación de servicios y la adquisición de obligaciones recíprocas entre patrono y trabajador, los cuales son los elementos que configuran la naturaleza del contrato individual de trabajo que al ser propio de ésta rama del derecho se le considera sui generis, es decir, la naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo es única y se configura acorde a los principios y contenido del derecho de trabajo.

2.6. Elementos

Se clasifica así a los principios básicos o esenciales de una ciencia o un arte.

2.6.1. Elementos propios y característicos

Se catalogan así aquellos aspectos fundamentales que se encuentran presentes en todo contrato individual de trabajo, que dependiendo de configuración de cada caso concreto será más o menos difícil establecer, sin embargo, al tenor de lo preceptuado en la legislación laboral guatemalteca tipifican la contratación.

Subordinación

“El estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa.”¹³

El doctor César Landelino Franco López en su libro Derecho sustantivo individual del trabajo establece como características de la subordinación las siguientes:

- a) El trabajador pone a disposición del patrono su fuerza o energía de trabajo y por esa razón está sujeto a la organización de la empresa;

¹³Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 520

- b) El patrono adquiere el derecho de dirigir el trabajo y de dar órdenes, sustituyendo la voluntad del trabajador en la ejecución de las tareas que realiza
- c) La correlativa obligación del trabajador de acatar órdenes e instrucciones del patrono con la facultad de éste de establecer tiempo, lugar y métodos empleados en el trabajo;
- d) La fiscalización del empleador, expresada en la supervisión control de la forma en que el trabajador desempeña sus labores;
- e) La subordinación debe surgir de una relación jurídica continuada de cierta duración o periodicidad, es decir, las labores que se realizan no deben ser accidentales;
- f) El servicio se presta por cuenta ajena en beneficio del empresario para los fines económicos de éste, por lo tanto, el trabajador es ajeno a los riesgos y pérdidas de la empresa.”¹⁴

De modo que, derivado el vínculo jurídico establecido con motivo de la celebración del contrato individual de trabajo una de las obligaciones derivadas en relación al trabajador es seguir todos aquellos lineamientos relativos a la aplicación de su fuerza de trabajo, por parte del patrono o la persona que delegue para el efecto, pues las formas en que debe prestarse el servicio y en sí la naturaleza del trabajo son conocimientos propios de

¹⁴Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. Pág. 232

ésta parte, más importante aún son para su beneficio, por ende, es una de las facultades que le asiste en la relación laboral.

Ausencia de riesgos

La cual se interpreta en relación al producto de la fuerza de trabajo contratada, dicho de otro modo, con la ejecución del servicio prestado por el o los trabajadores el patrono persigue un fin determinado derivado de la naturaleza del trabajo que se le presta, de esa cuenta que la expectativa es la obtención de ganancias, sin embargo, si ello no llegare a ocurrir lo cual se traduciría en pérdidas, no le exime de su obligación de pagar a sus empleados por la prestación de los servicios, en síntesis, por la tutelaridad del derecho de trabajo guatemalteco se le exime de cualquier riesgo el cual únicamente opera en relación al empleador quien debe cumplir con la obligación del pago del salario independientemente de las circunstancias

Profesionalidad

“La profesionalidad, como actividad para la que fue contratado el trabajador surge de la reiteración de las tareas de esa actividad. La profesionalidad determina la condición de que el sujeto del contrato de trabajo haga de la actividad que desempeña su medio de vida, o que el trabajo que presta constituya una fuente de recurso o de beneficio. El trabajador ingresa en la empresa con un título profesional, por modesto que este sea; y se incorpora para realizar una determinada función, que es retribuida de tal forma que



la profesión pasa a ser un medio económico de que se sirve el trabajador para obtener los necesarios recursos.

El trabajador al incorporarse a la empresa se inviste de una categoría especial, de profesionalidad, no necesariamente es una especialización, pero requiere la reiteración de tareas en la actividad contratada, debe ser un medio económico de subsistencia, lucro o beneficio.”¹⁵

Luego de lo analizado supra se determina por tanto que el elemento característico de la profesionalidad en el contrato individual de trabajo debe entenderse de forma que el trabajador es efectivamente aceptado ya que a juicio del patrono cumple con las aptitudes y pericia necesaria para llevar a cabo de forma eficiente la tarea para la cual se le contrata, sin embargo, a lo largo del desempeño de la función que realizará de forma subordinada, personal y continuada paulatinamente se irá perfeccionando, además el empleador debe propiciar los mecanismos de capacitación y actualización, circunstancias que coadyuvan a la tecnificación de la mano de obra que se le presta, ello en beneficio de ambas partes, pues el trabajador aprenderá o bien perfeccionará sus conocimientos realizando el trabajo con eficiencia lo cual además incrementa las posibilidades de mejorar los ingresos del patrono.

¹⁵Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 244

Estabilidad

Este elemento del contrato individual de trabajo opera en dos sentidos: el primero se constituye en un sentido material, el cual se establece a partir que el trabajador contratado producto de la especificación de las actividades pactadas en el contrato debe realizar de forma constante y exclusiva solamente el desempeño de las mismas, dicho de otro modo, la permanencia en las actividades para las cuales fue contratado. El segundo, un sentido contractual-temporal que implica la cobertura jurídica que tiende a garantizar la existencia de los contratos de trabajo a lo largo del tiempo, para procurar que el trabajador tenga la certeza que la ley le tutela de forma efectiva.

2.6.2. Elementos reales

Han sido establecidos en líneas anteriores como fundamentales y condicionantes de la naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo, su trascendencia es tal que sin ellos no existiría ésta figura jurídica del derecho laboral.

Pago del salario

Es la obligación básica del empleador derivada del nacimiento a la vida jurídica del contrato individual de trabajo, pues la facultad de brindar directrices y de tener bajo su subordinación al trabajador trae aparejado el pago de una contraprestación denominada salario.

El salario se define doctrinariamente como “la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”¹⁶

“El salario es la renta percibida por el obrero o empleado al servicio de un empresario; es salario pues, el precio de la fuerza de trabajo que paga el patrono o empleador en virtud del contrato de trabajo, consistiendo generalmente en una suma fija, no subordinada a las utilidades o pérdidas de la empresa, el salario es la única entrada con que cuenta para vivir el empleado y su familia y tiene por lo tanto carácter alimenticio.”¹⁷

Incluso el Código de Trabajo brinda una definición de lo que debe entenderse por salario, la misma se encuentra estatuida en el Artículo ochenta y ocho, establece que “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.”

Prestación de los servicios personales

Se establece como la obligación primigenia del trabajador, la cual consiste en la prestación de forma personal de todas aquellas aptitudes y conocimientos de forma

¹⁶De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 294

¹⁷Walker Linares, Francisco. **Nociones elementales de derecho de trabajo**. Pág. 207



continúa así también subordinada, de conformidad con las directrices otorgadas por el patrono o la persona delegada por éste para tal fin.

De los elementos reales se puede establecer su dependencia recíproca, o sea, que la existencia de uno presupone la del otro, ello derivado de la naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo, pues son estos dos elementos los que lo hacen ser sui generis, de modo que no puede hablarse de contratación individual de trabajo sin la existencia de una contraprestación por servicios prestados, ni tampoco sin la existencia de una fuerza de trabajo subordinada.



CAPÍTULO III

3. La Organización Internacional del Trabajo

Se considera oportuno el dedicar un capítulo a ésta organización, ya que se constituye como la consecución del compromiso de todos los países para la promoción y mejoramiento de las condiciones de trabajo, o sea, se persigue la dignificación del trabajo a nivel internacional propiciando los mecanismos tendientes a ese fin. Para entender a fondo de ésta institución que a nivel laboral es la más importante es menester el iniciar por su historia como punto de partida.

3.1. Historia

Manuel Montt Balmaceda en su libro intitulado Principios de derecho internacional del trabajo, la O.I.T., establece que para determinar con suma precisión el devenir histórico de tan importante institución se hace necesario hacer mención de los antecedentes remotos a su creación, sus antecedentes próximos y finalmente sus antecedentes inmediatos, circunstancia que es compartida por la autora de tesis, ya que considera que para comprender en el caso concreto a éste órgano internacional es primordial el establecer todo el contexto histórico suscitado en relación a la misma, ya que son hechos y circunstancias que condicionaron su apareamiento y evolución.

3.1.1. Antecedentes remotos

Que inician a partir de las ideas de Robert Owen y Daniel Le Grand, a quienes el autor citado supra considera como precursores de la legislación internacional del trabajo, ya que el primero de los personajes citados argumentó la necesidad de limitar la jornada de trabajo de menores en el Reino Unido, idea que llevó en el año de 1818 a los Estados Integrantes de la Santa Alianza. Mientras que, Daniel Le Grand quien inició una serie de requerimientos a los gobiernos europeos para que creasen una legislación laboral y así proteger a la clase trabajadora, ante la escasos resultados optó por realizar un llamado a los gobiernos de Francia, Inglaterra, Prusia, Alemania y Suiza con el objetivo de que se crease una ley internacional que se configurase para proteger a la clase obrera contra todo trabajo excesivo que atentare contra su integridad física y el desarrollo de una vida plena.

Sin embargo, no son los únicos antecedentes remotos a la creación de la Organización Internacional de Trabajo, ya que Montt Balmaceda a parte de los personajes anotados anteriormente indica que "...a partir de la segunda mitad del siglo XIX, diversos movimientos organizados e iniciativas oficiales. Así el Congreso Internacional de Beneficencia, de origen belga, reunido en Francfort en 1857, aprobó una moción propiciando 'medidas internacionales destinadas a regular el trabajo industrial, a lo que cabe agregar otras iniciativas provenientes de Francia, Alemania, Bélgica y Austria.

Fue, sin embargo, en Suiza donde surgieron las ideas más viables y de mayor interés al respecto. En abril de 1881, el Consejo Nacional de dicho país acordó, en efecto, una moción invitando al Consejo Federal a iniciar negociaciones con los principales Estados industriales con objeto de provocar la creación de una legislación internacional sobre fábricas. Aunque tal iniciativa en un primer momento no prosperó, ella influyó, sin embargo, poderosamente sobre otros medios europeos, en especial franceses y alemanes.”¹⁸

3.1.2. Antecedentes próximos

Se inician a partir de la convocatoria realizada en marzo del año 1890 por el emperador de Alemania, Guillermo II, para asistir a la Conferencia de Berlín, mediante la cual se buscaba un acuerdo a nivel internacional para mejorar las condiciones de los trabajadores, a la cual asistieron trece Estados, sin embargo, los únicos logros de la conferencia fue el externar la necesidad de crear una normativa internacional común y aprobar algunos principios generales referentes a la administración del trabajo así como el intercambio de información entre los países asistentes. A pesar de los pocos avances obtenidos significó el punto de partida para acontecimientos posteriores.

En agosto de 1897 se llevó a cabo en Zúrich el Congreso Obrero, en ese mismo año en el mes de septiembre también se realizó el Congreso Internacional de Legislación del Trabajo en Bruselas, en ambos se patentizó la necesidad de una normativa internacional del trabajo, que tuvo como consecuencia la realización de un tercer

¹⁸Montt Balmaceda, Manuel. **Principios de derecho internacional del trabajo, la O.I.T.** Pág. 43

congreso internacional referente a legislación laboral, en París en julio de 1900, donde se dio nacimiento a una Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores y de una Oficina Internacional del Trabajo, cuyo funcionamiento fue costado por los Estados asistentes e inició funciones en Basilea, en mayo de 1901, es de acotar que su carácter era privado.

Las conferencias más importantes y las que definen ésta clasificación de antecedentes son las de Berna de 1905 y 1906, en la primera de ellas asistieron los representantes de quince Estados, se acordaron las bases para dos convenios internacionales: sobre el trabajo nocturno de mujeres y sobre prohibición del empleo de fósforo blanco en la fabricación de cerillas, los cuales fueron aprobados en la conferencia de 1906 y entraron en vigor en 1912.

3.1.3. Antecedentes inmediatos

La Organización Internacional del Trabajo considerada como tal, tuvo su origen en el Tratado de Versalles celebrado en 1919, el cual significó el final de la Primera Guerra Mundial, al respecto en la parte XIII del tratado en mención se da nacimiento a la institución de los Artículos 387 al 427.

Se establece que los hechos que incidieron para la materialización de la institución fueron:

- a) Intensificación de las relaciones entre los movimientos sindicales nacionales durante el conflicto bélico con vistas a un mejoramiento de las condiciones de trabajo a nivel mundial una vez terminada la guerra, situación que se expresó a través del esfuerzo coordinado de dichos sectores para hacerse oír en la Conferencia que podría término al conflicto y para lograr el establecimiento de cláusulas al respecto, en el correspondiente Tratado de Paz.
- b) La revolución rusa del año 1917, uno de cuyos objetivos esenciales fue el mejoramiento general de las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora.
- c) La idea, cada vez más vigorosa en los medios sindicales y políticos, de la justicia social como condición fundamental de la paz internacional'.¹⁹

Es oportuno establecer todas las circunstancias previas que llevaron a la consecución de la inclusión de la Organización Internacional de Trabajo, iniciando por la resolución adoptada en 1914 a través de la cual la American Federation of Labour instaba a las organizaciones obreras del orbe para hacerse representar en la Conferencia que pondría fin a la guerra, la cual llevó a que en febrero de 1919 se llevara a cabo en Berna la Conferencia Sindical Internacional, en la cual se acordó solicitar a la Conferencia de Paz de Versalles la creación de un verdadero sistema internacional del trabajo, destinado a la creación de normas de la materia.

¹⁹Montt Balmaceda, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 45

En marzo de ese mismo año, los sindicatos cristianos celebraron en París una conferencia con fines análogos en la cual se solicitó la creación de un Instituto Internacional del Trabajo, cuyo objetivo fuere la elaboración de normas internacionales sobre la materia y en cuyo seno cada país estaría representado por una delegación tripartida, constituida por representantes de los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y empleadores de cada uno de los Estados.

Ante todos acontecimientos la Conferencia Preliminar de Paz, "...en su sesión de 25 de enero de 1919, celebrada en París, aprobó una moción del Presidente Wilson de los Estados Unidos de América para constituir una comisión de 15 miembros destinada a 'estudiar la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo, decidir cuál debe ser la forma de una organización permanente a fin de facilitar a los diversos países una 'acción conjunta' en asuntos relativos a las condiciones de trabajo y recomendar cuáles sería los pasos necesarios para crear una organización anexa a la Sociedad de las Naciones con los fines mencionados.

Resultado de los trabajos fue la incorporación en el Tratado de Versalles, suscrito en junio de 1919, de diversas disposiciones relativas a un 'sistema internacional del trabajo'. La cuestión de la O.I.T. propiamente como tal se abordó en la parte XIII de dicho tratado.²⁰

Fue así como vio la luz la Organización Internacional del Trabajo, de la cual la primera conferencia tuvo lugar en los Estados Unidos de Norteamérica, entre el 29 de octubre y

²⁰Montt Balmaceda, Manuel. **Ob. Cit.** Págs. 46-47

el 29 de noviembre de 1919, a la cual acudieron delegados de cuarenta países, se adoptaron los siguientes convenios:

- Horas de trabajo en la industria
- Desempleo
- Trabajo nocturno de las mujeres y de los niños
- Edad mínima de admisión al trabajo
- Empleo de las mujeres antes y después del parto

Cabe resaltar que en la conferencia se adoptaron también cuatro recomendaciones referentes a higiene y seguridad del trabajo, dos sobre el desempleo, finalmente, se reconoció la existencia de los grupos empleador y trabajador, ratificando así el carácter tripartito de la organización.

Es notorio, luego de la argumentación referente a todos los antecedentes relativos al nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo, que no es más que el fruto de la unión de la clase trabajadora por la dignificación de sus derechos en contraposición a la resistencia de los Estados por tutelar a la parte más débil, lo que evidencia el condicionamiento que han realizado las altas clases económicas en la toma de decisiones. Sin embargo, la explotación y condiciones poco favorables para la clase trabajadora durante años fueron el detonante para el reconocimiento de sus derechos, mismo que logró su alcance máximo al tener categoría internacional.

3.2. Definición

Luego de establecer la historia, sujetos e instituciones involucradas en su proceso de formación y consolidación, se puede establecer la respectiva definición de la Organización Internacional de Trabajo, que para la autora de tesis es: la institución de carácter global y especializado que pertenece a la Organización de las Naciones Unidas, cuyo fin esencial es velar por la promoción y cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo, de lo cual se desglosa la creación de oportunidades de empleo asimismo la consolidación del tripartismo y el diálogo social, ello a través del trabajo en conjunto entre gobiernos, organizaciones de trabajadores y de empleadores, para constituirse como una garante a nivel mundial de la protección social.

3.3. Naturaleza jurídica

Se cataloga como un organismo intergubernamental pues es un ente especializado de la Organización de las Naciones Unidas que cuenta con personalidad jurídica propia así como de las inmunidades necesarias para la consecución de sus fines, en otras palabras, tiene injerencia a nivel internacional pues al encontrarse vinculada con la ONU tiene el alcance necesario para lograr todos los objetivos que se resumen en la dignificación de la clase trabajadora a lo largo del orbe. En síntesis, su naturaleza jurídica obedece a un ente de derecho internacional público cuyo fin es la elaboración y supervisión de normas internacionales del ámbito laboral.

Sin embargo, “La OIT no tiene el carácter de ente supra estatal que puede imponer obligaciones a los Estados miembros, salvo en la medida en que éstos lo hayan consentido voluntariamente al adherirse, aceptando así, ciertas restricciones a su soberanía, de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Constitución.”²¹

3.4. Tripartismo

“Entendemos por ‘tripartismo’ la participación en pie de igualdad dentro de las labores de la O.I.T., no sólo de los representantes gubernamentales, sino de los ‘empleadores’ y de los ‘trabajadores’ de los respectivos Estados miembros de la Organización. El tripartismo ha demostrado ser un sistema eficaz de acción dentro de la O.I.T. y una garantía de ‘viabilidad’ en la aplicación práctica de sus acuerdos. El ‘tripartismo’ ha conferido además, a la O.I.T. el ambiente de una activa y permanente ‘negociación’. Diversos estudios, declaraciones e instrumentos han precisado y reafirmado, por otro parte, el sentido y matices del tripartismo en el seno de la Organización.”²²

Sobre el tripartismo pueden establecerse los siguientes postulados, los cuales fueron determinados durante el foro de Ginebra de 1978:

- El tripartismo en la Organización Internacional del Trabajo, sólo tiene sentido en la medida en que él exista, asimismo, en el seno de sus Estados miembros.

²¹Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 100

²²Montt Balmaceda, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 70

- Hay sectores laborales que no están representados a través del tripartismo y que, no obstante, están interesados en la política social (sector no estructurado: jubilados, trabajadores independientes, etc.), respecto de los cuales también ha de extenderse la acción de la O.I.T.
- El tripartismo no se presenta en la realidad de los países miembros de la O.I.T. en forma análoga a lo que ocurre en el seno de ésta.
- El tripartismo es incompatible con cualquier forma de totalitarismo, suponiendo pluralismo real e independencia por parte de los sectores sociales que lo constituyen.
- El tripartismo implica negociaciones entre las partes con independencia de responsabilidades.

Luego de analizar los diversos aspectos referentes al tripartismo la tesista considera oportuno brindar una definición del mismo, en el entendido que el tripartismo es la forma básica de organización y funcionamiento de todo el andamiaje de la Organización Internacional del Trabajo motivo por el que es impulsado por la misma en toda toma de decisiones relativa al ámbito laboral y su incidencia nacional e internacional, ya que a pesar de no ser una forma perfecta de resolución de conflictos ha demostrado ser la forma más idónea de solucionarlos pacíficamente, debido a que promueve el diálogo social de forma que todos los sectores se vean involucrados, atendiendo así los intereses y puntos de vista de todos a través del intercambio de ideas en conjunto.

3.5. Estructura

La Organización Internacional del Trabajo se encuentra configurada atendiendo al tripartismo, de modo que, a diferencia de cualquier organismo internacional propicia la igualdad entre gobiernos, trabajadores y empleadores, para que cualquier asunto se lleve a cabo de forma tal que todas las ideas y soluciones sean tomadas en cuenta, siendo así que la solución final sea la suma de las opiniones e ideas de todos los sectores involucrados. Dicho de otro modo, para cumplir sus objetivos en consonancia con su naturaleza tripartita se organiza estructuralmente para atender a la misma, por lo que se compone de los siguientes órganos: la Conferencia Internacional, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

3.5.1. Conferencia Internacional del Trabajo

Se constituye como el órgano supremo de la Organización Internacional del Trabajo, se encuentra integrado por cuatro delegados de cada uno de los países miembros de la organización, los cuatro delegados se componen de dos elegidos por cada gobierno y los otros dos propuestos por las organizaciones de trabajadores y empleadores. Se reúnen de forma anual, o sea, una vez por año, en Ginebra, durante un período aproximado de tres semanas en el mes de junio. Se evidencia el tripartismo en éste órgano debido a que, derivado de la forma de su composición se estructura a nivel de representación con la mitad de sus integrantes, los cuales representan a los diferentes



gobiernos; una cuarta parte que integra el bloque de trabajadores y finalmente la cuarta parte restante que integra el bloque de empleadores.

Respecto a la funciones de éste órgano se establece que, le corresponde examinar la memoria del Director General con el objeto de examinar las metas trazadas para la dignificación de la clase trabajadora de todos los países y el establecimiento de nuevos objetivos. Sin embargo, la función más importante de éste órgano se resume en la discusión y adopción de convenios y recomendaciones, los cuales al tenor lo establecido en la naturaleza jurídica son instrumentos normativos de carácter internacional que tienen carácter coercitivo cuando son ratificados por los Estados miembros.

Es de hacer mención que la Conferencia no realiza sus funciones de forma aislada pues se auxilia de la Comisión de Expertos, que no es más que un organismo permanente asesor de la misma, que se encuentra conformada por especialistas en derecho internacional del trabajo. Sus funciones son necesarias al momento que se examinan las memorias anuales de cada país sobre la aplicación de normas internacionales, principalmente al momento de realizar recomendaciones cuando existe algún objetivo no alcanzado.

3.5.2. Consejo de Administración

Es el órgano ejecutivo, ya que adopta las decisiones para ejecutar la política de la Organización Internacional del Trabajo. Se encuentra constituido por cincuenta y seis miembros los cuales se desglosan de la forma siguiente: veintiocho integrantes pertenecen a los gobiernos, de los cuales diez son designados de forma directa por ser considerados los más importantes en el ámbito industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Rusia), los dieciocho restantes son designados por los delegados gubernamentales en la Conferencia cada tres años, tomando en consideración el principio de distribución geográfica; los otros veintiocho miembros corresponden en partes iguales a trabajadores y empleadores, siendo designados por los bloques respectivos en la Conferencia en el mismo lapso anotado previamente.

Encabeza éste órgano el presidente del Consejo, el cual obligatoriamente debe ser elegido de los miembros de la representación gubernamental, su período es de un año; lo conforman asimismo dos vicepresidentes de los grupos trabajador y empleador; finalmente cuatro miembros titulares, miembros adjuntos y suplentes.

Sus funciones se circunscriben a designar al director general de la Oficina Internacional del Trabajo asimismo otorgarle el acompañamiento necesario para la consecución de los objetivos de la Organización, los cuales abarcan la elaboración de programas y la integración de comisiones para que las metas sean ejecutadas acorde a lo establecido.



Asimismo, fijar el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo. Para realizar las tareas descritas se reúne de forma cuatrimestral en Ginebra.

3.5.3. Oficina Internacional del Trabajo

Es la entidad permanente de la Organización Internacional del Trabajo cuya función esencial es apoyar a la Conferencia Internacional y al Consejo de Administración. Se encuentra presidida por un Director General, el cual como fue anotado supra es elegido por el Consejo de Administración para un período de cinco años, con la opción a reelección; es el responsable del buen funcionamiento de la Oficina y de la ejecución de los objetivos que le son asignados por los órganos superiores. Sin embargo, sus funciones se encuentran descentralizadas ya que cuenta con oficinas regionales, de zona y de correspondencia.

Se encarga de brindar información en todo el mundo sobre la reglamentación del trabajo y las condiciones bajo las cuales debe prestarse, así también efectúa estudios e investigaciones sobre cualquier hecho susceptible a ser considerado por la Organización y evacua consultas.



CAPÍTULO IV

4. La inexistencia de un contrato de trabajo parcial, regulador de nuevas fuentes y oportunidades laborales en Guatemala

El presente capítulo tiene como objetivo desarrollar la falta del contrato de trabajo parcial en la legislación guatemalteca y sus posibles efectos positivos al regular el mismo, creando nuevas oportunidades y beneficios para el sector trabajador.

4.1. La jornada de trabajo

Previo a abordar el tema motivo de la presente investigación, para generar una comprensión adecuada en el lector es fundamental desarrollar lo referente a la jornada de trabajo, debido a que su relación con el contrato de trabajo es intrínseca ya que es éste último es el que fija las condiciones en que ha de desarrollarse la misma, en ese sentido existen diversas configuraciones atendiendo a la naturaleza del trabajo.

4.1.1. Definición

“Duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana, y así se habla con frecuencia de la jornada de 40 ó 48 horas.”²³

²³Osorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 516



“El lapso, período o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o moral... La jornada de trabajo en términos legales es la jornada máxima de trabajo, ya que se refiere a la regulación legal que define el límite máximo de tiempo en el que el trabajador debe encontrarse bajo sujeción del patrono.”²⁴

“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 empleador.”²⁵

Las definiciones anotadas aunque con diversos términos y en mayor o menor medida se encausan hacia elementos perfectamente definidos, pues establecen que la jornada de trabajo se cuantifica en la porción temporal bajo la cual el trabajador permanece bajo la dirección y subordinación del empleador o en la persona quien se encuentra delegada la dirección, lapso en el cual lleva a cabo las tareas acordadas en el contrato individual de trabajo.

4.1.2. Clases

Es importante establecer una clasificación de la jornada de trabajo, debido a la necesidad de determinar la forma como doctrinariamente se ha abordado, asimismo lo regulado por la legislación guatemalteca en relación a ese tópico, ello con el objetivo de

²⁴Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 223

²⁵Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 365



ir estableciendo la viabilidad o efectiva existencia de la jornada de trabajo a tiempo parcial.

Jornada Ordinaria. Corresponde al tiempo en el cual el trabajador permanece a disposición del patrono, es decir, bajo la dirección, fiscalización y control de éste último, lapso en el cual presta su fuerza de trabajo en pro de alcanzar los objetivos de la contratación. Sin embargo, el trabajo ordinario es el género, de tal cuenta que de conformidad con la Constitución Política y el Código de Trabajo, la especie viene a ser las distintas configuraciones atendiendo al momento del día bajo el cual se efectúe la prestación de la fuerza de trabajo.

La jornada de trabajo diurna. Es la primera configuración de la jornada ordinaria de trabajo siendo la más común, en otras palabras, la más utilizada en el medio laboral guatemalteco, ello porque se desarrolla en el día, dentro de las seis y las dieciocho horas de un mismo día para ser más precisos; por lo cual el trabajador laborará a la semana un total de cuarenta y cuatro horas la semana, computándose como cuarenta y ocho horas trabajadas para los efectos de pago.

La jornada de trabajo nocturno. Como su nombre lo indica es la clase de jornada de trabajo ordinaria que se efectúa durante la noche, al tenor de lo establecido en el Código de Trabajo en el lapso comprendido entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día posterior; no pudiendo laborar más de treinta y seis horas a la semana. En el entendido que ésta disposición es en pro del trabajador, debido a que el



efectuar una tarea en horas de la noche es anormal para el ser humano, ya que necesita de descanso para poder mantenerse saludable, de esa cuenta que se limitan las horas por parte de la ley en relación al tiempo en que debe efectuar cualquier actividad.

La jornada de trabajo mixta. Se constituye como la que se efectúa durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno, laborando un total de siete horas diarias y cuarenta y dos a la semana, siendo requisito sine qua non para considerarse como tal, que de las siete horas efectivas, cuatro se realicen durante el día.

Jornada extraordinaria. La cual encuentra su asidero legal en el Artículo 121 del Código de Trabajo, siendo el caso que debe entenderse como la prolongación de la jornada de trabajo, no en el sentido obligatoriedad sino atendiendo a razones de marcha del lugar donde el trabajador preste sus servicios, dicho de otro modo, se refiere a las horas extra en las cuales el trabajador efectivamente presta sus servicios y que deben ser remuneradas pues constituyen un esfuerzo y voluntad extra del trabajador por procurar la mayor eficiencia de las actividades para las cuales fue contratado.

4.2. Contrato de trabajo a tiempo parcial

Es el tipo de contrato que contiene todas las características de un contrato de trabajo, salvo la duración del mismo, por realizarse en un periodo inferior al establecido en la



legislación guatemalteca y que debe ser garantizado y prestado en condiciones similares a las que se establecen para el contrato de trabajo a tiempo ordinario.

4.2.1. Definición

“El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana o al mes, inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad.”²⁶

Es decir, que el contrato de trabajo a tiempo parcial implica la prestación de trabajo efectivo, subordinado y continuo, con la salvedad que se realiza en un lapso inferior al de todas las modalidades de jornada de trabajo ordinaria.

4.2.2. Duración

Se equipara a todas las características del contrato individual de trabajo ordinario, como se acotó supra, la diferencia entre ambos radica en el lapso en el cual el trabajador permanece bajo la subordinación y dirección del empleador, por ello puede celebrarse por tiempo indefinido o duración determinada, es decir, temporal, cuando sea aplicable atendiendo a la naturaleza del trabajo. Puede decirse con toda certeza que el trabajador a pesar de no prestar su fuerza de trabajo en la totalidad de horas del giro normal de la empresa, se le garantiza su estabilidad laboral por todo el tiempo que labore bajo la supervisión inmediata del empleador.

²⁶Porras, Alfredo Rafael. **Contrato de trabajo a tiempo parcial**. Pág. 49

4.2.3. Derechos

La naturaleza del trabajo no varía, o sea, bajo ésta forma contractual permanece la prestación de la fuerza del trabajo y la remuneración por tal actividad, el derecho laboral se configura de forma que garantiza que los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo; motivo por el cual deben dictarse las disposiciones legales para tutelar a tan importante sector e incluso propiciar las condiciones para que pasen a laborar a tiempo completo.

4.3. Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

Se constituye como el compromiso a nivel internacional de los Estados miembros por fomentar y tutelar el trabajo a tiempo parcial. Dicho convenio fue adoptado en el marco de octogésima primera reunión de la Comisión Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra, Suiza, el veinticuatro de junio de mil novecientos noventa y cuatro; entrando en vigor el veintiocho de febrero de mil novecientos noventa y ocho. Su objeto es reconocer la importancia que tiene para la persona el poder elegir un trabajo libremente y poder ser de ese modo productivo, asimismo, que la modalidad de trabajo a tiempo parcial sea el punto de partida para abrir nuevas posibilidades de empleo y de ese modo todos puedan optar a un empleo digno en pro del desarrollo social, en igualdad de condiciones, con los mismos derechos y garantías con que cuentan los trabajadores a tiempo completo.

4.3.1. Aspectos medulares del Convenio

El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo a tiempo parcial, a lo largo de sus diecinueve artículos trata de encauzar y englobar todo lo relativo a ésta modalidad de trabajo, del examen del mismo, la tesista considera que los siguientes son sus aspectos medulares:

- Considerar como trabajador a tiempo parcial a todo aquel trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores en tiempo completo en situación comparable.
- El excluir como trabajadores a tiempo parcial a quienes trabajen a tiempo completo y 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.
- Deben adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo, es decir, se les trata de ubicar en un plano de igualdad para tutelarlos de forma efectiva a través de garantizar los derechos a:
 - a) Sindicación, negociación colectiva y a actuar en calidad de representantes de los trabajadores.
 - b) Seguridad y salud en el trabajo.
 - c) No discriminación en materia de empleo y ocupación.

- Deben adoptarse medidas a nivel de la legislación interna de cada uno de los países que ratifiquen el convenio para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial perciban un salario que se equipare al de los trabajadores a tiempo completo.
- Se deben adoptar las medidas legislativas para que los trabajadores a tiempo parcial gocen de forma proporcional del régimen de seguridad social. Asimismo también de forma parcial lo referente a:
 - Protección por maternidad y licencias
 - Terminación de la relación de trabajo
 - Vacaciones y descansos remunerados
- Deben establecerse los mecanismos en las legislaciones internas en cada uno de los países para que pueda darse el traslado de un trabajador a tiempo parcial a tiempo completo y viceversa.

En principio, parece inconcebible la idea que un trabajador a tiempo completo desee serlo a tiempo parcial, sin embargo, la tesista considera que en la práctica es algo posible, basta con citar un ejemplo: una persona desea estudiar una carrera universitaria por la mañana, por su trabajo le es imposible, pero, si cambia su jornada laboral a tiempo parcial podría llevar a cabo sus estudios durante la mañana y alternarlo con su trabajo por las tardes, siendo así que crecería de forma laboral y académica.

4.4. El contrato a tiempo parcial en el derecho comparado

A continuación se presenta un análisis comparativo del contrato de trabajo a tiempo parcial en otros países, para determinar los efectos positivos de la existencia del mismo y la forma en que podría incorporarse dentro de la legislación guatemalteca.

Argentina

En la legislación de éste país se encuentra plenamente definida y regulada la figura del contrato de trabajo a tiempo parcial, pues la Ley No. 24.465 relativa al Régimen de Contrato de Trabajo. Modificación. Modalidad especial de Fomento del Empleo. Contrato de Aprendizaje. Sancionada el quince de marzo de mil novecientos noventa y cinco y promulgada el veintitrés de marzo de ese mismo año por el Senado y la Cámara de diputados de la República de Argentina introdujo reformas a la Ley de Contrato de Trabajo, Ley No. 20.744; ya que ordena en su Artículo 2, la adición de un Artículo 92 ter a éste último cuerpo legal citado, cuyo epígrafe es “Contrato de trabajo a tiempo parcial” y en su numeral 1 establece que: “El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana o al mes, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo.”



Se pone de manifiesto por tanto, no únicamente la existencia de la figura del contrato a tiempo parcial de trabajo en la Argentina, sino más importante aún, patentiza en el numeral 4 del artículo citado supra ya que establece que “Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Las prestaciones de obra social serán las adecuadas para una cobertura satisfactoria en materia de salud, aportando el Estado los fondos necesarios a tal fin, de acuerdo al nivel de las prestaciones y conforme lo determine la reglamentación.”

Chile

Aunque de forma expedita pero manifiesta se regula en el ordenamiento jurídico laboral chileno la figura del contrato individual de trabajo, ya que en el Libro I “Del contrato individual del trabajo y de la capacitación profesional”, Título I “Del contrato individual de trabajo”, Capítulo IV “De la jornada de trabajo” específicamente el Artículo 40 bis del Código del Trabajo, estatuye que “Se podrán pactar contratos con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22” (de la duración de la jornada de trabajo).

Es decir que el Código del Trabajo regula ésta modalidad del contrato individual del trabajo, aunque de forma breve enumera sus aspectos fundamentales y más importante garantiza la igual y tutela del trabajador, pues en el Artículo 40 bis B establece que “Los



trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo.”

Ecuador

En Ecuador sucede una situación jurídica que llama poderosamente la atención, debido a que en el Código del Trabajo promulgado por el Congreso Nacional de la República del Ecuador no aparece en ninguno de sus apartados regulada la figura del contrato de trabajo a tiempo parcial, sin embargo, tampoco se prohíbe taxativamente su existencia en el marco de la legislación interna, derivado de ello la Asamblea Constituyente del Ecuador emitió el denominado Mandato Constituyente No. 8 “Sobre la tercerización e intermediación laboral” el cual se constituye como la base legal de la figura objeto del presente apartado, el cual en su Artículo 2, en concreto sus párrafos segundo y final establecen que. “Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código de Trabajo y todas las demás formas de contratación contempladas en dicho cuerpo legal, en las que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada. Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio.



En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley.”

Es síntesis se reconoce la existencia de forma manifiesta del contrato de trabajo a tiempo parcial, aunque bajo la denominación de jornadas parciales, siendo su fundamento legal el Mandato Constituye No. 8 en el que se garantiza no solamente su existencia sino la igualdad y tutelaridad asimismo el acceso de forma proporcional de todos los beneficios a que tienen derecho los trabajadores con jornadas ordinarias.

España

- ❖ El Real Decreto 2317/1993, por el que se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial, se constituye como el asidero legal del
- ❖ tema en disertación, ya que en su Capítulo Segundo “Contrato a tiempo parcial”, en específico el Artículo 18 regula en su inciso 1 lo siguiente: “Los contratos a tiempo parcial celebrados según los dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, Sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, se formalizarán por escrito, en el modelo oficial que figura en el anexo de este Real Decreto, en el que deberá constar, entre otros elementos, si el contrato se celebra por tiempo indefinido o por duración determinada, identificando, en este último caso, el supuesto previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores que justifica tal duración, así como el número y distribución de horas al día, a la semana, al mes o al año durante las que el trabajador va a prestar servicios.”



Pareciera que el artículo en mención se ocupa a simple vista del reconocimiento y forma jurídica con que debe establecerse el contrato de trabajo a tiempo parcial asimismo las modalidades que el mismo posee, sin embargo, la ley también se ocupa de garantizar la efectiva protección a los trabajadores, debido a que el Artículo 19 establece que: “Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, salvo las peculiaridades que, en función del tiempo trabajado, estén establecidas por ley o puedan determinarse por la negociación colectiva.”

Perú

- Se reconoce la figura del contrato a tiempo parcial, encontrando su base legal en la Ley General del Trabajo, pues en la Sección Primera “De la relación individual de trabajo”, Título I “Contrato de trabajo”, Capítulo V “Contratos de trabajo especiales”, Sub-capítulo I “Contrato de trabajo a tiempo parcial”, específicamente el Artículo 30 epígrafe “Definición” estatuye que: “Por el contrato de trabajo a tiempo parcial el trabajador se obliga a prestar servicios en una jornada de trabajo inferior a cuatro horas diarias o a veinticuatro horas semanales”.

Es decir, éste primer capítulo se limita a definir en qué consiste el contrato asimismo el lapso bajo el cual debe prestarse, sin embargo, también se ocupa la ley de proteger a éste sector laboral pues en el Artículo 32 intitulado “Derechos de los trabajadores” establece lo siguiente: “Los trabajadores contratados a tiempo parcial gozan de los

derechos que la ley reconoce a los trabajadores contratados a tiempo completo, con excepción de aquellos derechos para cuya percepción se exija laborar un mínimo de cuatro horas diarias o de veinticuatro horas semanales.

Estos trabajadores tienen la condición de afiliados regulares en los sistemas de seguridad social, debiendo calcularse las aportaciones respectivas sobre la base de la remuneración efectivamente percibida en función al tiempo trabajado. Para determinar los períodos de aportación se computarán exclusivamente las horas trabajadas.”

4.5. Sobre la inexistencia del contrato a tiempo parcial en la legislación guatemalteca

Del estudio a la Constitución Política de la República de Guatemala y del Código de Trabajo, que son las bases legales del ordenamiento jurídico laboral en el país se puede establecer que no se encuentra regulada la figura del contrato individual de trabajo, toda vez que en la Constitución en su Artículo 102 literal “g” únicamente se regula lo referente a las jornadas de trabajo diurno, nocturno y mixto; en el mismo sentido el Código de Trabajo regula en el Artículo 25 las formas de contrato individual de trabajo (por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada) y en el Capítulo tercero “Jornadas de trabajo” del Artículo 116 al 125 las jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo, en las cuales tampoco se incluye la forma de contratación objeto del presente trabajo de tesis.



Sin embargo, el hecho que no se encuentre regulado en los cuerpos legales citados supra no quiere decir que no es posible su existencia en el ordenamiento jurídico guatemalteco, ya que con fecha diez de enero del año dos mil diecisiete, se ratificó el Convenio 175 de la OIT suscrito en Ginebra el 24 de junio de 1994 a través del Decreto 2-2017 con el voto favorable de 102 diputados al Congreso de la República, en sesión plenaria. Establece el compromiso del Estado de Guatemala para adoptar medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de los trabajadores a tiempo completo, asimismo tomar las medidas en materia legislativa para que el salario que reciban no sea inferior al de los trabajadores a tiempo completo.

En síntesis, con la ratificación del Convenio a pesar de que es inexistente en la legislación guatemalteca al presente, se dejan establecidas las bases para su nacimiento a la vida jurídica.

4.6. Sobre la constitucionalidad de la ratificación del Convenio 175 de la OIT en Guatemala

Posterior a la aprobación del Decreto 2-2017 mediante el cual se ratifica el Convenio relativo sobre el trabajo a tiempo parcial, se suscitaron una serie de opiniones a favor y en contra del mismo, lamentablemente es una realidad que en Guatemala la aprobación de decretos que tienen incidencia significativa para la sociedad siempre encuentran opiniones fuertes en contrario, en ese orden de ideas Salvador Paiz, en la sección del Opinión de El Periódico argumentó que “La posibilidad del trabajo a tiempo parcial se

había tardado mucho más de lo razonable en Guatemala. En 1994 nuestro país firmó el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual vela por el trabajo a tiempo parcial. Finalmente esta semana, 23 años después de la firma de dicho Convenio, los guatemaltecos podremos optar por un empleo de medio tiempo... En Guatemala urgía una legislación que pueda cambiar esta realidad, ya que dicho tema está ausente en nuestra Constitución y no existe ley que regule el trabajo a tiempo parcial. El Convenio 175 es la solución ante la ausencia de dicha normativa. Este acuerdo no contradice la Constitución de nuestro país, sino que la complementa. El siguiente paso es reglamentar el Decreto 2-2017, por lo que todos tendremos que estar pendientes del proceso para así poder darle pronta vida a este Convenio.”²⁷

Contrario sensu, la nota publicada por Jessica Gramajo en Prensa Libre intitulada “Rechazan aprobación de convenio de OIT”, recoge las siguientes opiniones: “Amílcar Pop, jefe de Winaq, aseguró que el Convenio no puede aplicarse en el país, por lo que accionarán ante la Corte de Constitucionalidad en cuanto se cumpla con los plazos requeridos para que entre en vigor... La diputada Nineth Montenegro, de Encuentro por Guatemala, explicó que en el artículo 102 de la Constitución, inciso g), se establecen las jornadas y forma de pago que deben recibir los trabajadores. ‘Si entra en vigencia el Convenio, no se podrá pagar de manera parcial’, detalló.”²⁸

²⁷<http://elperiodico.com.gt/opinion/2017/01/19/finalmente-se-logra-el-trabajo-a-tiempo-parcial/> (Guatemala, 19 de enero de 2017).

²⁸<http://www.prensalibre.com/guatemala/justicia/rechazan-aprobacion-de-convenio> (Guatemala, 19 de enero de 2017)



Es notoria la falta de consenso en cuanto a la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la ratificación del convenio, sin embargo, la tesista considera que no existe causal para connotar de inconstitucionalidad al Decreto 2-2017, ya que si bien es cierto la Constitución de la República de Guatemala en su Artículo 102 inciso “g” en su segundo párrafo establece: “Quienes por disposición de la ley, por 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”, a simple vista pareciera que no tiene cabida la figura del contrato de trabajo a tiempo parcial, pero, el mismo inciso citado en la parte final de su párrafo primero establece lo siguiente: “La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo”, siendo el tema objeto de la presente investigación una situación de excepción por lo que su existencia en el ordenamiento jurídico guatemalteco es viable.

Más importante aún, en la actualidad la tasa de desempleo en Guatemala es elevada, muchas personas optan por la economía informal y es un reducido sector el que tiene acceso a un empleo “digno”, con lo cual se violenta lo regulado en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que a pesar de que se reconoce el derecho al trabajo, el Estado no ha asumido la obligación que emana del cuerpo constitucional de organizarse bajo un régimen laboral conforme a principios de justicia social, toda vez que la población no puede optar a un empleo para subsistir y ayudar al desarrollo del país así como de su núcleo familiar. De esa cuenta la ratificación del

Convenio 175 de la Organización Social del Trabajo se constituye como un mecanismo que puede coadyuvar a reafirmar el compromiso del Estado de Guatemala por garantizar y tutelar de manera efectiva el derecho al trabajo y su acceso en condiciones de igualdad para todos, por lo que en ningún momento puede redargüírsele de inconstitucional.

4.7. La inclusión legal del contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación guatemalteca

Aclarada la problemática relativa a la supuesta inconstitucionalidad de la existencia del contrato de trabajo a tiempo parcial en el país, cabe la pregunta ¿En qué cuerpo jurídico debe regularse ésta figura? Por lógica la mayoría de lectores estarían de acuerdo que debe ser la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que es la ley suprema que rige todo el ordenamiento jurídico nacional, sin embargo, tal respuesta no sería errada pero si inexacta, ya que es más apropiado que sea el Código de Trabajo el que contenga la figura en cuestión, ello derivado que la Constitución hace la aclaración que lo contenido en la misma además de ser derechos sociales mínimos son susceptibles de ser superados en la forma que fije la ley. Además, es más sencillo y relativamente más breve reformar una ley ordinaria como el Código de Trabajo y no la Constitución Política de la República de Guatemala.

Por lo cual, siendo el Código de Trabajo el cuerpo jurídico más viable, se propone entonces la reforma del mismo, en concreto, el Artículo 116 a través de la inclusión de



un último párrafo. Del cual la autora de tesis propone se haga de la forma que a continuación se establece:

“Trabajo a tiempo parcial es el que se ejecuta durante un lapso inferior al de los trabajadores a tiempo completo. Sin embargo, su remuneración bajo ninguna circunstancia debe ser inferior al salario base del trabajo a tiempo completo, además, se les garantiza los mismos derechos de los trabajadores en situación comparable, de esa cuenta tendrán acceso de forma proporcional a todos los beneficios que el ordenamiento jurídico garantiza por su condición de trabajadores”.

Con la reforma propuesta a pesar de lo breve de su regulación, se explica perfectamente la naturaleza de ésta forma de contratación, además, se dejó claro lo relativo a la tutelaridad, debido a que se reconocen de forma implícita todos los derechos que les asisten como trabajadores, además, los beneficios tales como la seguridad social, sindicalización, seguridad y salud en el trabajo en el mismo sentido aquellos obtenidos de la negociación colectiva. Es pues, como se garantiza de forma efectiva el acceso al trabajo, salvaguardando lo garantizado en la Constitución Política de la República de Guatemala y dando una solución efectiva a la problemática planteada por la autora de tesis.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

De la investigación realizada se determinó que existen personas trabajando en una jornada menor a la establecida en la ley y sin poder tener un contrato al cual acceder y otras sin poder optar a un trabajo por no tener la posibilidad de realizar el mismo en una jornada menor, por lo que se encuentran vulnerados los derechos garantizados por la Constitución Política de la República de Guatemala.

También se estableció la importancia de regular el contrato de trabajo parcial, en virtud de que ya ha sido ratificado el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo mediante el Decreto 2-2017 del Congreso de la República; por lo que la solución viable sería regular el mismo en la legislación guatemalteca, específicamente en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Editorial Heliasta, S. R, L. Buenos Aires, Argentina. 1981.

DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del trabajo**. Editorial Porrúa. México. 1979

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Editorial Porrúa. México. 1988

DE FERRARI, Francisco. **El derecho de trabajo**. Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1989.

DEVEALI, Mario L. **Tratado de derecho del trabajo**. Editorial La Ley. Argentina. 1964.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. 4^a edición. Guatemala. Talleres Formatec. (s.f)

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 4^a edición. Inversiones Educativas. Guatemala. 2011.

FANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. Editorial Fénix. Guatemala. 2007.

GALDAMEZ ESCAMILLA, José Antonio. **Los elementos esenciales del contrato de trabajo**. Comercial Guatemala, Guatemala. 1991.

GUERRERO, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**. Editorial Porrúa. México. 1986.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones de derecho de trabajo**. Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1947.



KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico del derecho de trabajo**. 3^a edición. Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1978.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Edición Universitaria. Guatemala. 1974.

MONTT BALMACEDA, Manuel. **Principios de derecho internacional del trabajo, la O.I.T.** Editorial Jurídica de Chile. Chile. 1998.

OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Editorial Heliasta, S. R. L. Buenos Aires, Argentina. 2008.

PORRAS, Alfredo Rafael. **Contrato de trabajo a tiempo parcial**. Ediciones Jurídicas Cuyo. Mendoza, Argentina. 1966.

WALKER LINARES, Francisco. **Nociones elementales de derecho de trabajo**. Editorial Nacimiento. Chile. 1964.

<http://elperiodico.com.gt/opinion/2017/01/19/finalmente-se-logra-el-trabajo-a-tiempo-parcial/> (Guatemala, 19 de enero de 2017).

<http://www.prensalibre.com/guatemala/justicia/rechazan-aprobacion-de-convenio> (Guatemala, 19 de enero de 2017).

Legislación:

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

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

Ley No. 24.465, Que modifica el régimen de Contrato de Trabajo, establece una modalidad especial de fomento del empleo y dispone sobre contrato de aprendizaje. Cámara de Diputados de la República de Argentina. Argentina. 1995.



Código del Trabajo de Chile. Congreso Nacional de Chile. Chile. 1994.

Código del Trabajo. Congreso Nacional de la República del Ecuador. Ecuador. 2005.

Mandato Constituyente No. 8 Sobre la tercerización e intermediación laboral.
Asamblea Nacional Constituyente. Ecuador. 2009.

Ley General del Trabajo, Congreso de la República de Perú. Perú. 2006.

El Real Decreto 2317/1993. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España. 1993.

Real Decreto-ley 18/1993. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España. 1993.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de a Ley del Estatuto de los Trabajadores. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España. 2015.