

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



**EVALUACIÓN DE LAS GARANTÍAS SOCIALES MÍNIMAS DE LOS
TRABAJADORES DE TIEMPO PARCIAL DE CONFORMIDAD CON EL CONVENIO
175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

MARÍA JOSÉ GIRÓN RODENAS

GUATEMALA, MARZO DE 2019

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

**EVALUACIÓN DE LAS GARANTÍAS SOCIALES MÍNIMAS DE LOS
TRABAJADORES DE TIEMPO PARCIAL DE CONFORMIDAD CON EL CONVENIO
175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARÍA JOSÉ GIRÓN RODENAS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, marzo de 2019

**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. Abidán Carías Palencia
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urízar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Bayron René Jiménez
Vocal: Lic. Raúl René Robles De León
Secretaria: Licda. Gloria Isabel Lima

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Hugo Rigoberto Mira González
Vocal: Lic. William Armando Vanega Urbina
Secretaria: Licda. Gloria Isabel Lima

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 19 de septiembre de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, RENE SIBONEY POLILLO CORNEJO
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MARÍA JOSÉ GIRÓN RODENAS, con carné 201312169,
 intitulado EVALUACIÓN DE LAS GARANTÍAS SOCIALES MÍNIMAS DE LOS TRABAJADORES DE TIEMPO
PARCIAL DE CONFORMIDAD CON EL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

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



Fecha de recepción 19, 10, 2017. f)

RENE SIBONEY POLILLO CORNEJO
 ABOGADO Y NOTIARIO
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)





BUFETE JURÍDICO POLILLO & ASOCIADOS

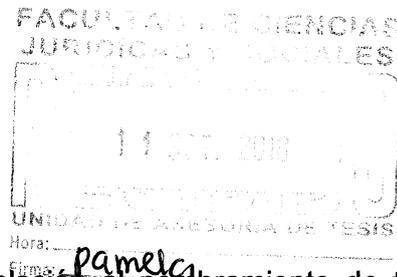
2 AV. 10-15 ZONA 9, EDIFICIO PLAZA JARDÍN, 4 TO NIVEL

TEL. 23330028 - CEL 4211 7565

Lic.polillo@gmail.com

Guatemala 11 de Septiembre de 2018

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



Lic. Orellana Martínez:

De manera atenta me dirijo a usted en relación al nombramiento de fecha diecinueve de septiembre del año dos mil diecisiete, recibido el diecinueve de octubre del dos mil diecisiete, en el cual se me nombra como asesor de la estudiante **MARÍA JOSÉ GIRÓN RODENAS** con Documento Personal de Identificación –DPI- Código Único de Identificación 2353 06053 0101, he procedido a asesorar la tesis intitulada: **“EVALUACIÓN DE LAS GARANTÍAS SOCIALES MÍNIMAS DE LOS TRABAJADORES DE TIEMPO PARCIAL DE CONFORMIDAD CON EL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO”** razón por la cual emito el siguiente dictamen:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis en ella se evaluaron los aspectos legales, económicos y sociales en relación a la evaluación de las garantías sociales mínimas de los trabajadores de tiempo parcial de conformidad con el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.
- b) El aporte a la ciencia del derecho laboral versa sobre la inaplicabilidad del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo para los trabajadores de tiempo parcial de Guatemala en virtud de que este establece garantías menos favorables para estos de los que regula la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo.
- c) La metodología de investigación utilizada por la estudiante fue basada en el método analítico y deductivo, a través de los cuales se examinó el área sustantiva del derecho de trabajo, logrando de forma acertada la comprobación

LIC. RENÉ GIBONEX POLILLO CORNEJO
ABOGADO NOTARIO



BUFETE JURÍDICO POLILLO & ASOCIADOS

2 AV. 10-15 ZONA 9, EDIFICIO PLAZA JARDÍN, 4 TO NIVEL

TEL. 23330028 - CEL 4211 7565

Lic.polillo@gmail.com

- de la hipótesis en relación a la evaluación de las garantías sociales mínimas de los trabajadores de tiempo parcial de conformidad con el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo. La técnica utilizada fue la bibliográfica.
- d) La redacción de la tesis se realizó de forma adecuada y suficiente, de conformidad con las reglas de la Real Academia Española.
 - e) En la conclusión discursiva la estudiante plantea su punto de vista sobre la disminución de las garantías sociales mínimas por la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo en relación al Artículo 102 literal G de la Constitución Política de la República de Guatemala.
 - f) La bibliografía utilizada por la bachiller fue la idónea para el desarrollo de la investigación en la cual consultó autores nacionales, autores internacionales, legislación nacional y convenios internacionales.
 - g) La estudiante adoptó todas las recomendaciones que le fueron realizadas y efectuó las correcciones exhortadas para el correcto desarrollo del tema.
 - h) Declaro expresamente que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley.

Por lo anterior, y habiendo cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE** a la estudiante **MARÍA JOSÉ GIRÓN RODENAS**, para que prosiga con los trámites necesarios para su graduación.


Rene Siboney Polillo Cornejo
Abogado y Notario
Colegiado


LIC. RENÉ SIBONEY POLILLO CORNEJO
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 18 de febrero de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARÍA JOSÉ GIRÓN RODENAS, titulado EVALUACIÓN DE LAS GARANTÍAS SOCIALES MÍNIMAS DE LOS TRABAJADORES DE TIEMPO PARCIAL DE CONFORMIDAD CON EL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 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/JP.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por permitirme alcanzar esta meta.
- A MIS PADRES:** Teresa Rodenas, por darme una vida llena de amor, consejos y cuidados. Amilcar Girón, por sus esfuerzos y guiarme con su ejemplo. Gracias por siempre creer en mí.
- A MI HERMANO:** Mario, por inspirarme a ser el mejor ejemplo.
- A MIS ABUELITOS:** Elva Marina de Rodenas y Pablo Rodenas; por su amor y atenciones de siempre. José Ángel Girón y Victoria Mejía de Girón (Q.E.P. D.)
- A MIS TÍOS:** En especial a Byron, Mary, Estela y Letty; por su ilimitado cariño y apoyo.
- A MIS PRIMOS:** Edwin, Mónica, Anahí, Pablo y Henry; por su apoyo incondicional y la alegría que traen a mi vida.
- A MI FAMILIA:** Por ser el cimiento de mi vida.
- A MI NOVIO:** Luis Alberto Díaz Overdick, por tu invaluable apoyo durante este recorrido, aparejado de la felicidad que me da tu compañía y amor.
- A:** Mis amigos, por los recuerdos compartidos y las anécdotas que siempre nos hacen reír.



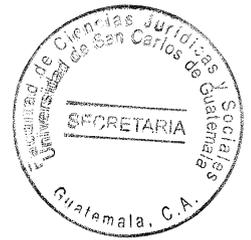
A: Alejandra, Pablo, Julieth, Carlo y Melvin; por los buenos momentos juntos y a quienes agradezco su constante apoyo y amistad a lo largo de esta etapa.

A: Las personas que contribuyeron a mi formación académica. En especial al Licenciado René Siboney Polillo Cornejo.

A: La gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitir mi formación profesional y humanitaria dentro de sus aulas.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en especial a la jornada matutina.

PRESENTACIÓN

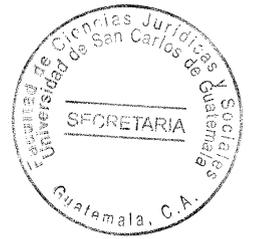


La investigación realizada es de tipo cualitativo y pertenece a la rama cognoscitiva del derecho de trabajo en el área sustantiva. Cuyo procedimiento investigativo se realizó durante los años 2017 y 2018 en el departamento de Guatemala.

El objeto de la tesis, cuyos resultados se exponen en este informe, fue la evaluación de las garantías sociales mínimas a las que tiene derecho el trabajador que presta sus servicios en la jornada a tiempo parcial de conformidad con lo establecido en el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo y si existe vulneración de las mismas por la aplicación del mencionado Convenio. El sujeto de la investigación es los trabajadores de la jornada de tiempo parcial del departamento de Guatemala.

Es preciso indicar que de los resultados de la labor investigativa se obtuvo un aporte académico significativo, que consiste en la determinación de la ineficacia de la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo en Guatemala en virtud de que el mismo contraria lo establecido en la disposición constitucional del Artículo 102, literal g, que establece la obligación del patrono de hacer efectivo el pago al trabajador equivalente a 48 horas semanales; aunque por disposición de ley se indique un pago menor, dado que el Convenio norma un pago menor a este, por lo tanto su aplicación vulnera las garantías sociales mínimas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala.

HIPÓTESIS



La hipótesis que se estableció para el desarrollo de la investigación y cuyos resultados se presentan en este informe, es la inaplicabilidad del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo dado que establece garantías sociales menos favorables para los trabajadores contratados para laborar en la jornada a tiempo parcial que las establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, siendo la consecuencia de su aplicación, la vulneración de las garantías sociales mínimas de los trabajadores de la jornada a tiempo parcial y violación de los principios de irrenunciabilidad de garantías sociales mínimas y superación de las mismas.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS



A través del análisis jurídico del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo fue comprobada la hipótesis planteada en este informe. Puesto que, al evaluar las garantías sociales mínimas establecidas en el Convenio, efectivamente se determina la inaplicabilidad del mismo, en virtud de que en él se establecen garantías sociales mínimas reducidas o menos favorables para el trabajador a tiempo parcial que las establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Los métodos utilizados para realizar esta investigación fueron el analítico, en virtud de que se hizo un análisis doctrinario del tema principal para posteriormente individualizar cada uno de los temas objeto de la investigación y estudiar cada uno de ellos; y el método deductivo, puesto que a través del estudio, interpretación y análisis del convenio y la legislación aplicable fue posible establecer si el razonamiento expuesto en la hipótesis era válido. Asimismo, fue aplicada la técnica bibliográfica para la recopilación de información y normas aplicables que fueron el principal fundamento de los resultados obtenidos en la investigación.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral	1
1.1. Antecedentes	1
1.2. Definición	3
1.3. Naturaleza jurídica	5
1.3.1. Naturaleza publicista del derecho laboral	5
1.3.2. Naturaleza privatista del derecho laboral	6
1.3.3. Naturaleza mixta del derecho laboral	6
1.3.4. Naturaleza social del derecho laboral	7
1.4. Fuentes del derecho laboral	7
1.4.1. Fuentes materiales o reales	7
1.4.2. Fuentes formales	8
1.4.3. Fuentes especiales del derecho laboral	8
1.5. Principios del derecho laboral	11
1.5.1. Principio de tutelaridad	11
1.5.2. Principio de garantías sociales mínimas	12
1.5.3. Principio de irrenunciabilidad	13
1.5.4. Principio de imperatividad	14
1.5.5. Principio de primacía de la realidad	15
1.5.6. Principio evolutivo o dialéctico	16

CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo en el derecho guatemalteco	17
2.1. Definición de contrato de trabajo	17



2.1.1. Contrato de trabajo y la relación de trabajo	20
2.2. Características del contrato de trabajo	21
2.3. Elementos del contrato de trabajo	22
2.4. Sujetos del contrato de trabajo	25
2.4.1. Patrono	25
2.4.2. Sustitución patronal.....	26
2.4.3. Auxiliares del patrono.....	26
2.4.4. Trabajador.....	27
2.5. Derechos y obligaciones de las partes en virtud del contrato de trabajo.....	28
2.5.1. Obligaciones del patrono	29
2.5.2. Obligaciones de los trabajadores.....	33
2.6. Clases de contrato de trabajo.....	36
2.6.1. Por tiempo indefinido	37
2.6.2. A plazo fijo	38
2.6.3. Por obra determinada	38
2.7. Garantías sociales mínimas en el contrato de trabajo.....	38

CAPÍTULO III

3. Jornadas de trabajo.....	41
3.1. Antecedentes.....	41
3.2. Definición de jornada de trabajo	43
3.3. Fundamentos de regulación de las jornadas de trabajo.....	45
3.3.1. Fundamento de orden fisiológico	45
3.3.2. Fundamento de orden económico.....	46
3.3.3. Fundamento de orden sociológico	46
3.3.4. Fundamento de orden psicológico	46
3.4. Facultades del empleador en las jornadas de trabajo	47
3.5. Clasificación de las jornadas de trabajo	48



3.5.1. Jornada ordinaria de trabajo	48
3.5.2. Excepción a los límites de la jornada ordinaria de trabajo	50
3.5.3. Jornada extraordinaria de trabajo	51
3.5.4. Excepción al principio de todo trabajo remunerado en la jornada extraordinaria de trabajo.....	52
3.5.5. Jornadas especiales de trabajo	53
3.6. Clases de jornada ordinaria de trabajo	53
3.6.1. Jornada ordinaria de trabajo diurna	53
3.6.2. Jornada ordinaria de trabajo nocturna	54
3.6.3. Jornada de trabajo ordinaria mixta.....	55
3.6.4. Conversión de la jornada ordinaria de trabajo mixta a jornada ordinaria nocturna	55
3.6.5. Aumento de las jornadas ordinarias de trabajo	56
3.7. Tipos de jornada ordinaria de trabajo	57
3.7.1. Jornada ordinaria de trabajo continua.....	57
3.7.2. Jornada ordinaria de trabajo discontinua	58

CAPÍTULO IV

4. Evaluación de las garantías sociales mínimas de los trabajadores de tiempo parcial de conformidad con el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.....	59
4.1. Aspectos considerativos	59
4.2. Análisis del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo	61
4.3. Evaluación de las garantías sociales mínimas establecidas en el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo conforme a la legislación guatemalteca	67



4.4. Ineficacia de la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo conforme a la Constitución Política de la República de Guatemala..... 72

CONCLUSIÓN DISCURSIVA..... 75

BIBLIOGRAFÍA..... 77

INTRODUCCIÓN



El carácter social y tutelar del derecho de trabajo permite la protección de los derechos de los trabajadores, en virtud de las desventajas que estos tienen frente al patrono. Estos derechos son reconocidos y establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en el Código de Trabajo, donde se establece el punto de partida bajo el cual se debe entablar una relación laboral entre trabajador y patrono, siendo este último el obligado a respetar dichos parámetros.

Además de la legislación ordinaria, el Estado de Guatemala como Estado parte de la Organización Internacional del Trabajo puede introducir a su ordenamiento jurídico los convenios establecidos por esta entidad; tal es el caso del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores a tiempo parcial. En este se regula lo relativo a las personas que laboran en este tipo de jornada de trabajo, la cual no se encuentra regulada en la legislación laboral guatemalteca y cuya ratificación por parte del Estado de Guatemala le dio el carácter de ley vigente aplicable Guatemala.

La hipótesis formulada en la investigación presenta hallazgos importantes en cuanto a la determinación de la inaplicabilidad del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, teniendo como resultado la vulneración de las garantías sociales mínimas de los trabajadores que laboren en la jornada de tiempo parcial, puesto que la retribución que debe hacerse efectiva es menor a la que se establece en la legislación guatemalteca, lo cual evidencia una violación al principio de irrenunciabilidad de garantías sociales mínimas y superación de las mismas.

Como objetivo general del informe se tuvo la evaluación de las garantías sociales mínimas del trabajador de la jornada de tiempo parcial establecidas en el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, cuyo posible resultado se plantea en la hipótesis respectiva. En efecto el análisis jurídico del Convenio en cuestión permitió establecer que dichas garantías sociales mínimas vulneran y menoscaban los cimientos



sobre los cuales se rige el derecho laboral guatemalteco.

La tesis se divide en cuatro capítulos: en el capítulo I, se desarrolla lo relativo al derecho laboral; el capítulo II, trata sobre el contrato de trabajo en el derecho guatemalteco; el capítulo III versa sobre las jornadas de trabajo; y en el capítulo IV se hace referencia a la evaluación de las garantías sociales mínimas de los trabajadores de la jornada de trabajo de tiempo parcial de conformidad con el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.

Los métodos empleados fueron el analítico y el deductivo. El primero, en virtud de que se estableció la generalidad del tema principal de la investigación y posteriormente se desglosó cada uno de los temas objeto de la investigación para su análisis y estudio, de tal manera que se comprobó la hipótesis previamente establecida. El segundo, ya que se partió de varias premisas establecidas en el informe para poder concatenarlas y concluir con la validación de la hipótesis. La técnica utilizada fue la bibliográfica, se realizó la recopilación y revisión de libros, documentos y leyes que permitieron desarrollar la investigación.

En ese sentido, se concluye que efectivamente la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo vulnera las garantías sociales mínimas a las que tiene derecho el trabajador de la jornada de tiempo parcial. Siendo innecesaria su ratificación y aplicación en virtud de que no es compatible con la legislación guatemalteca dado que esta última tiene un mayor alcance para la protección de las garantías sociales mínimas del trabajador.

CAPÍTULO I



1. Derecho laboral

También denominado como derecho de trabajo conforma una de las disciplinas más imponentes del derecho, puesto que crea y regula sus instituciones a través de momentos históricos, conformados por luchas y protestas de la clase trabajadora. Por lo que en este capítulo se desarrolla todo lo relativo al derecho de trabajo, la historia de su creación como disciplina del derecho, los principios que inspiran cada una de sus instituciones y las normas donde se encuentra regulado.

1.1. Antecedentes

La Revolución Industrial es el acontecimiento que dio origen a esta rama del Derecho, en virtud de la transición de la estructura socioeconómica que se genera a inicios del Siglo XIX; sin embargo, el primer momento en que se establece la noción del derecho laboral con un carácter constitucional puede situarse con el reconocimiento de los derechos sociales en la Constitución Mexicana de Querétaro de 1917.

A partir del movimiento de los obreros para la creación de un cuerpo normativo que permitiera la defensa y reconocimiento de los derechos de la clase trabajadora frente a las disposiciones injustas a las que estaban sometidos por parte de la burguesía, respecto a los salarios desiguales, las extensas jornadas de trabajo y la prohibición de la



organización sindical; la cual constituye el período de represión, en el cual se tipificaba como delito la organización de obreros y cualquier intento de estos para que se reconocieran sus derechos en su condición de trabajadores.

Bajo el precepto de que la legislación civil era insuficiente para regular las relaciones laborales de trabajo y los aspectos que surgen de ella, emerge lo que se denominó legislación industrial o leyes del trabajo industrial, también conocidas como derecho obrero en la denominada etapa de la tolerancia, en la cual se forman las primeras instituciones del derecho laboral, así como la aprobación de las organizaciones sindicales. En Guatemala, es casi 3 décadas más tarde que se reconocen constitucionalmente los derechos sociales en la Constitución de la República de Guatemala de 1945.

Anteriormente, “se emitieron normas aisladas respecto al trabajo subordinado, sin un cuerpo normativo que contuviera en forma sistemática los preceptos laborales”¹ tales como el Reglamento de jornaleros de 1877, la Ley de Trabajadores de 1894 y la Ley Protectora de Obreros sobre Accidentes de Trabajo de 1906; posteriormente, en 1926, se crea la denominada Ley de Trabajo, en donde se establecen las primeras instituciones generales del derecho laboral, y finalmente entra en vigencia en 1961 el Código de Trabajo que sigue vigente en la actualidad, Decreto número 1441, el cual es considerado por varios juristas como una leve reforma al Código de Trabajo de 1947.

¹ Fernández Molina. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 57



1.2. Definición

Es una disciplina que puede conceptualizarse desde dos puntos de vista, puede ser desde un punto de vista subjetivo, conforme “a la tutela estatal que se regula para los trabajadores debido a la desigualdad y desventaja económica en la que se posiciona frente al patrono. Desde el punto de visto objetivo, se refiere al trabajo de una forma sustantiva y la regulación jurídica de referente a las relaciones entre el capital y el trabajo de patronos y obreros en las diferentes fases de la producción, repartición y consumo de las riquezas.

A pesar de que ambos enfoques atañen al derecho laboral, no es preciso limitar la conceptualización al punto de visto objetivo o subjetivo, por el contrario, se deben abarcar ambos puntos para realizar una definición íntegra del derecho laboral tal y como lo establece Martínez Vivot, quien define el derecho de trabajo como “la rama del derecho conformada por principios y normas jurídicas que tiene por objeto la regulación de las relaciones de trabajo subordinado entre empleadores y empleados, ya sean relaciones de carácter individual o colectivo”² esta definición puede parecer muy general, sin embargo la misma engloba todo lo relativo al derecho laboral.

Por otra parte, también se atiende a la definición del derecho laboral de acuerdo a dos aspectos, tanto la finalidad de la rama como los sujetos que intervienen en la relación jurídicas, por lo que el jurista Pérez Botija citado por Martínez Vivot lo define como “el

² Elementos del derecho de trabajo y de la seguridad social. Pág. 23



conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo.”³ el autor incluye a los sujetos principales del derecho laboral, pero con la particularidad de la intromisión estatal como ente protector de los derechos de ambos.

Cabanellas define como “...conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de dos elementos básicos de la economía, donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”⁴, lo anterior establece que el objeto del derecho laboral es la regulación de las relaciones entre el empleador y empleados, donde el Estado de forma objetiva va a determinar los lineamientos en que deben funcionar.

Además, el tratadista argentino, indica que es preciso hacer énfasis en que el derecho laboral regula las relaciones que se suscitan entre patrono y trabajador, así como los efectos jurídicos mediatos e inmediatos que se presenten como consecuencia de esta relación.

Por lo tanto, es factible definir derecho laboral como la rama del derecho conformada por principios, doctrinas y normas jurídicas; que tiene por objeto regular las relaciones que se llevan a cabo entre el patrono y el trabajador dentro del ámbito en que se desarrolla

³ **Ibid.** Pág. 29

⁴ **Diccionario de derecho laboral.** Pág. 178



el marco económico y la fuerza de trabajo, procurando la tutelaridad del último, en virtud de la desventaja económica en la que se encuentra frente al patrono en su condición como trabajador, protección preferente que procura el Estado como el ente encargado de establecer los parámetros a partir de los cuales debe desarrollarse la relación laboral entre los sujetos principales de la misma.

1.3. Naturaleza jurídica

La corriente clásica permite encasillar las diversas ramas del derecho en dos grandes rubros, tales como el derecho público y el derecho privado, atendiendo al interés que desarrolle, ya sea estatal o cosa pública o respecto a las relaciones entre particulares.

No obstante, en las últimas décadas se han desarrollado nuevas corrientes, donde se replantea la ubicación de las diferentes ramas del derecho, como lo es el derecho mixto que encasilla ambas áreas, de concepción privativa y publicista; y por otra parte la del derecho social, advirtiendo la finalidad de la disciplina.

A continuación, se presenta una reseña de las anteriores para lograr ubicar el derecho laboral en una de estas ramas, de manera que sea fácil dilucidar cada una de las instituciones que atañen a esta rama del derecho.

1.3.1. Naturaleza publicista del derecho laboral

Esta corriente afirma que el derecho laboral es de carácter publicista en virtud de que las



normas que lo rigen son de carácter imperativo y su aplicación es de forma general, es decir que tienen un interés público atendiendo a la intervención del Estado como ente imparcial y objetivo para determinar las normas que deben regular las instituciones de esta disciplina y, por lo tanto, deben ser aplicadas a la generalidad.

1.3.2. Naturaleza privatista del derecho laboral

De conformidad con esta tesis, el derecho laboral pertenece al área de derecho privado puesto que la relación laboral se suscita únicamente entre empleador y empleado; es decir, que la autonomía de la voluntad de las partes es la que predomina, ya que el contrato que realizan estos sujetos es el origen de la relación laboral, a pesar de que exista un ordenamiento jurídico con normas que dirijan los estatutos de esta relación, es de carácter supletorio y complementario, donde predominan las estipulaciones contractuales.

1.3.3. Naturaleza mixta del derecho laboral

Con un carácter híbrido, esta corriente afirma que el derecho laboral tiene un carácter mixto, de manera que contiene aspectos del área pública por las normas generales y taxativas que lo regulan; pero a su vez tiene una naturaleza privada al ser las partes, patrono y trabajador, quienes convienen las estipulaciones específicas bajo las cuales se va a desarrollar la relación laboral quedando plasmadas en el contrato.



1.3.4. Naturaleza social del derecho laboral

De acuerdo a la finalidad del derecho laboral que consiste en tutelar al trabajador en cuanto a la desigualdad que tiene este frente al patrono; esta reciente corriente desvía la convencional ubicación de las ramas del derecho en pública o privada a una doctrina más específica, observando que las instituciones desarrolladas en el derecho laboral figuran para la protección del trabajador de manera que se procure la justicia social y la equidad entre este y el patrono.

A pesar de que el Código de Trabajo regula que el derecho laboral pertenece a la rama del derecho público, se considera que sus instituciones son de naturaleza social.

1.4. Fuentes del derecho laboral

El jurista Bobbio citado por Fernández las define como “los actos o hechos a los que se ligan el nacimiento, modificación o extinción de una norma jurídica”⁵, siendo las fuentes del derecho laboral las que se describen a continuación:

1.4.1. Fuentes materiales o reales

Son todos los hechos de carácter histórico, social, económico y político; que determinan la creación de normas jurídicas para regular estas circunstancias de carácter social, así

⁵ Op. Cit. Pág.34

como la conducta del hombre que nace a partir de dichos hechos.



1.4.2. Fuentes formales

Ossorio señala que son “los procesos de manifestación de las normas jurídicas”⁶, por ello, las fuentes formales son todas aquellas normas que han sido creadas por medio del procedimiento establecido en la ley y que por lo tanto son válidas.

1.4.3. Fuentes especiales del derecho laboral

Como parte de las fuentes formales, se establece una clasificación particular del derecho laboral, dado que la fuente primordial es la ley; esta atiende a subclasificarse debido al área que enfoque siendo esta de carácter individual o colectivo, además las instituciones del derecho laboral, tienen su propio origen tales como las asociaciones permanentes de trabajadores y patronos, de las cuales emanan varias normas, los tratadistas establecen la siguiente clasificación:

a) Constitución Política de la República de Guatemala de 1985

Puesto que es la norma suprema que se encuentra en la cúspide del ordenamiento jurídico, de la cual emanan las normas que regulan el derecho laboral como un derecho fundamental de la persona y una obligación social. Además, se establecen los derechos

⁶ Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Pág. 61



sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, la actividad de los tribunales y autoridades que intervienen en la relación entre el trabajador y el patrono.

b) Convenios internacionales de trabajo

Los cuales forman parte del ordenamiento jurídico guatemalteco toda vez sean ratificados por el Estado de Guatemala, por medio del procedimiento establecido. En materia laboral, es la Organización Internacional del Trabajo la entidad que promueve estos tratados con un carácter vinculante a partir de que el Estado parte realice la ratificación y aceptación.

c) Leyes ordinarias

Parte del ordenamiento jurídico que organiza de forma taxativa todo lo relativo al derecho de trabajo incluyendo los contratos laborales, los derechos y obligaciones de patrono y trabajador, salarios, jornadas de trabajo, las medidas de seguridad y de higiene en el trabajo; así como los sindicatos y los derechos colectivos que surgen a partir de esta organización de trabajadores.

d) Convenciones colectivas de trabajo

Estas se refieren a los contratos que se suscitan de las organizaciones sindicales de los trabajadores, cuyas disposiciones tienen efectos extensivos a todos los trabajadores que



laboren en un mismo centro de producción pero que pertenezcan a las organizaciones sindicales, por lo que también es una fuente del derecho laboral.

e) El uso local y la costumbre

Se instituyen como fuente de derecho ya que como lo establece Franco López “la reiteración de conductas que se extienden a lo largo del tiempo y que resultan insertas en los contratos de trabajo y por lo tanto modifican las condiciones de contratación inicialmente pactadas entre el trabajador y el patrono.”⁷, aunque las mismas no aparezcan taxativamente plasmadas en el contrato su aplicación fáctica obliga a los sujetos principales.

f) Jurisprudencia

A pesar de que la eminente fuente del derecho laboral es la ley, se toman en consideración las decisiones reiteradas y consecutivas de los tribunales de jurisdicción privativa que resuelven conflictos en el ámbito laboral.

g) Los reglamentos de taller o reglamentos interiores de trabajo

En una esfera interna los reglamentos que establece el patrono en un centro de producción determinado son de índole obligatoria para los trabajadores, toda vez no

⁷ Derecho sustantivo individual del trabajo. Pág.41

contravenga sus garantías mínimas previamente reconocidas, siendo este el único instrumento de normación de manera unilateral, puesto que es elaborado por el patrono.



h) Los principios generales del derecho

La interpretación de las normas del derecho laboral al momento de su aplicación se realiza al tenor de los principios generales del derecho, ya que también constituyen fuente del derecho al proporcionar una más amplia interpretación de las normas cuando están sean contradictorias o insuficientes, por ello los principios del derecho permiten la correcta aplicación de estas.

1.5. Principios del derecho laboral

Son las directrices que inspiran la creación, interpretación y aplicación de las normas jurídicas que sustentan la legislación laboral. Conjuntamente estos principios se utilizan supletoriamente para la interpretación de las normas aplicables a un caso en concreto cuando estas sean insuficientes o ante la ausencia de normas análogas. En ocasión de obtener una mayor comprensión de estos, también denominados por el Código de Trabajo guatemalteco como características ideológicas se exponen a continuación los siguientes:

1.5.1. Principio de tutelaridad

Considerado como primacía del derecho laboral, este principio aparece dada la



desigualdad económica entre el trabajador y el empleador, por lo que se origina la necesidad de equilibrar esta situación por medio de las normas de carácter laboral, con ellas se realizan las limitaciones de la contratación de tal manera que se modifica el principio de autonomía de la voluntad que se genera en el contrato laboral para proteger jurídicamente los derechos del trabajador de manera preferente.

Es importante hacer mención de que como derivación de este principio surge el de *in dubio pro operario*, consiste que en el caso de duda en cuanto a la interpretación de una norma, se aplicará a favor del trabajador; así mismo, cuando se presentan contradicciones entre dos o más normas que deban aplicarse a un mismo caso concreto debe emplearse la que sea de mayor beneficio para el trabajador aunado a que es la parte débil de la relación laboral por lo que precisa mayores beneficios.

1.5.2. Principio de garantías sociales mínimas

Estas garantías son reconocidas y denominadas por la Constitución Política de la República de Guatemala como derechos sociales mínimos, se definen como los parámetros que fundamentan el ordenamiento jurídico del derecho laboral a partir de los cuales deben desarrollarse los derechos de las personas que presten su fuerza de trabajo en una relación laboral.

Como lo enuncia su nombre, su principal característica es que son mínimas debido a que son el punto de partida de los derechos de los trabajadores, esto quiere decir que no



pueden pactarse o regularse contractualmente condiciones inferiores a las que regulan las garantías sociales mínimas, por lo que tienen un carácter imperativo al momento de iniciarse la relación laboral y deben ser cumplidas por los sujetos obligados en el contrato de trabajo aunque expresamente no se enuncien las mismas al momento de pactarlo.

1.5.3. Principio de irrenunciabilidad

Se refiere a que, al ser superada una garantía social mínima del trabajador por parte del patrono, esta no puede ser retirada, disminuida o vedada. Por ejemplo, la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102, literal h, regula como derecho social mínimo un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por seis días consecutivos de trabajo; por lo que el patrono que otorgue al trabajador dos días de descanso por cada semana ordinaria de trabajo no puede cambiar esta estipulación exigiendo a este que labore seis días por semana, ya que la garantía fue superada y no puede retrotraerse.

Los laboristas señalan tres formas en que pueden ser superadas las garantías sociales mínimas: la primera, es el contrato individual de trabajo en el cual patrono y trabajador convienen los derechos y obligaciones bajo los cuales van a contratar, sobrepasando las garantías mínimas establecidas en la ley si así lo acuerdan.

La segunda, es el contrato colectivo que se crea a partir de un acuerdo entre el patrono y una organización de trabajadores, donde se estipulan las normas bajo las cuales van

a ejercer la relación laboral atendiendo a que no pueden disminuirse las garantías sociales mínimas que tenían previamente los trabajadores de forma individual.

Por último, las garantías sociales mínimas pueden ser también superadas por “la celebración de instrumento de normación colectiva del trabajo, pactos colectivos, contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo, convenios colectivos de condiciones de trabajo y sentencias arbitrales.”⁸, cuyos efectos van a repercutir a todos los trabajadores del mismo centro de producción, aunque estos no formen parte la organización sindical, así como a los trabajadores que sean contratados posteriormente a la celebración de los mismos.

1.5.4. Principio de imperatividad

También denominado como principio de necesidad, señala que el derecho laboral es de forzoso cumplimiento en ocasión de la relación laboral. Esto significa la limitación a la autonomía de la voluntad del convenio entre patrono y empleador, puesto que deben atenderse en un primer plano las normas laborales para así perfeccionar el contrato que efectúen los sujetos de la relación.

Si bien es cierto que las normas jurídicas son de carácter imperativo, las normas de la legislación laboral tienen una cualidad de necesarias y obligatorias dada la necesidad de la intervención del Estado como tutelar de los derechos de los trabajadores en su

⁸ **Ibid.** Pág. 52



situación de desventaja ante el patrono, tal y como lo estipula el principio de tutela de la realidad.

1.5.5. Principio de primacía de la realidad

En un concepto alejado de los principios que fundamentan el derecho laboral y con el objeto de desvirtuar la relación laboral, apartándolos de sus derechos y obligaciones, es decir que se tergiversa la relación contractual simulando, por ejemplo, un contrato civil de servicios profesionales, cuando realmente existe un vínculo de subordinación entre patrono y trabajador a cambio de una remuneración.

Por lo anterior, este principio constituye la interpretación y aplicación de las normas laborales de acuerdo a la situación en que se desarrolle la interacción de asuntos laborales y no únicamente a lo que establece el contrato, debido a que las condiciones pactadas son susceptibles de variar o de ser disuadidas.

Como lo establece el Código de Trabajo en el IV considerando, inciso d: “es un derecho realista y objetivo, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes...” por ello es uno de los principios que permiten la interpretación del derecho laboral de manera fáctica, es decir que debe adaptarse a las situaciones reales y que no se encuentran reguladas pero que esté en armonía con las disposiciones de los demás principios.



1.5.6. Principio evolutivo o dialéctico

El derecho en un sentido amplio, es dinámico y paulatino, por lo que se condiciona a las diferentes necesidades que surgen en la sociedad, así como los factores económicos, políticos e históricos; en este mismo sentido, el derecho laboral debe adaptarse a estas circunstancias de manera que cumpla con su finalidad, la cual consiste en establecer las normas jurídicas que regulan la relación laboral y procurar la protección de las garantías sociales mínimas de la parte económicamente débil de esta relación contractual.



CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo en el derecho guatemalteco

La voluntad de las partes que pactan las condiciones bajo las cuales se va a desempeñar la relación de trabajo queda plasmada en lo que se conoce como el contrato individual de trabajo, de acuerdo a la legislación guatemalteca la forma en que debe realizarse es por escrito y hay ciertos casos excepcionales donde se puede hacer de forma verbal, tales como el trabajo agrícola o ganadero, el trabajo doméstico, el trabajo accidental cuya duración máxima sea de 60 días y el trabajo por obra determinada cuyo valor no exceda los 100 quetzales y no exceda de 60 días, lo cual se desarrolla en el contenido de este capítulo.

2.1. Definición de contrato de trabajo

Desde una perspectiva general, contrato es toda declaración de voluntad entre dos o más personas por medio del cual se crean, modifican y extinguen derechos y obligaciones; que puede suscitarse de forma oral o escrita.

El contrato en materia laboral tiene como antecedente el contrato de locación o arrendamiento de servicios, pero como modalidad de un contrato civil. Posteriormente, con la fundamentación de las instituciones y principios que inspiran la legislación laboral a partir de la época liberal, se regula el contrato de trabajo de forma *sui generis* por lo que adopta características propias y exclusivas del derecho de trabajo; algunos juristas



aseguran que esta figura es que da origen al derecho laboral y desencadena todas las instituciones que regula esta disciplina.

El laborista español Pérez Botija citado por Leodegario Fernández define el contrato de trabajo como “acuerdo expreso o tácito, por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución”⁹ en este concepto se atiende al convenio de forma expresa, refiriéndose al contrato plasmado documentalmente; y de forma tácita, omitiendo esto y teniendo en cuenta que inicia el contrato de trabajo con la relación laboral cuando se presentan los demás elementos. Sin embargo existen distinciones entre el contrato y relación de trabajo, la cuales se abordarán más adelante.

Una amplia definición es la que aporta Susana Marigo recopilada por el laborista Landelino Franco, quien establece que es “el acto jurídico bilateral por el cual una persona física se obliga mediante remuneración a prestar servicios de naturaleza no eventual a otra persona, física o jurídica, en su provecho y bajo sus órdenes”¹⁰, el trabajador puede ser únicamente una persona natural, contrario al patrono quien puede ser una física o colectiva; además atribuye a este último sujeto el aprovechamiento del fruto de la fuerza de trabajo, ya que el trabajador no es quien va a servirse de las utilidades producidas, por ello recibe a cambio una remuneración.

⁹ **Derecho individual del trabajo.** Pág. 14

¹⁰ García, Mario. **La muerte del derecho de trabajo.** Pág. 135



A efecto de resaltar todos los elementos que envuelven al contrato de trabajo, se conceptualiza este como “una convención por la cual una persona calificada como trabajador, asalariado o empleado se compromete a cumplir actos materiales, generalmente en materia profesional, en provecho de otra persona denominada empleador, colocándose en una situación de subordinación, mediante una prestación de dinero denominada salario”¹¹, este concepto permite distinguir el elemento subjetivo, objetivo y económico; que se presentan en el contrato laboral.

En la legislación guatemalteca, el Código de Trabajo establece en el Artículo 18 que el contrato de trabajo 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”, esta definición claramente abarca la totalidad de elementos que conforman el concepto de contrato de trabajo, particularmente la subordinación que tiene el trabajador frente al patrono.

Además, el legislador también repara en cuanto a la remuneración o salario percibido por el trabajador a cambio de la prestación de sus servicios o fuerza de trabajo, ya que este puede ser de diferentes clases, ya sea monetario o en especie. Existen varias tesis que afirman que este es un contrato al que se adhiere el trabajador y que tal razón no se encuentra regulada en la legislación laboral; sin embargo, se entiende que el trabajador

¹¹ Martínez. **Op Cit.** Pág. 102



acepta las circunstancias acordadas con el patrono al ratificarlas en el contrato de trabajo; y aunado a ellas, las normas laborales tienden a tener un carácter protector y preferente al trabajador.

2.1.1. Contrato de trabajo y la relación de trabajo

La relación de trabajo entre los sujetos que intervienen en ella se presenta cuando el trabajador ejecuta obras o presta sus servicios para que el patrono aproveche las utilidades que estas produzcan, también denominada por la doctrina como prestación laboral.

Varias han sido las teorías que anteponen la relación laboral. La alemana denominada teoría comunitaria o de la incorporación, acepta la relación de trabajo de forma independiente del contrato de trabajo, donde el trabajador se incorpora a la empresa y presta sus servicios, siendo simples situaciones de hecho donde el trabajador otorga su capacidad de trabajo a cambio de retribución que paga el patrono, por lo que al omitir la parte contractual se ejerce puramente la autonomía de la voluntad de la que gozan los individuos y de esta manera es que posteriormente puede surgir el contrato de trabajo.

De igual forma existen diversas tesis que se contraponen al contrato de trabajo como una institución autónoma del derecho laboral y de forma independiente de la relación laboral; si bien es cierto que puede existir una relación laboral sin contrato de trabajo, es imposible la presencia de este último sin la primera, ya que “en la relación, el trabajador



pone su capacidad de trabajo a disposición de otro, lo cual suele materializarse a través de la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios remunerados, a diferencia del contrato en que solo se compromete a la realización de los mismos”¹², por lo tanto, la relación de trabajo es la forma en que se perfecciona el contrato de trabajo.

2.2. Características del contrato de trabajo

Es preciso establecer los rasgos que caracterizan el contrato de trabajo de manera que sea posible distinguirlo de otros de naturaleza diferente para establecer cuándo efectivamente se lleva a cabo este acuerdo de voluntad, las cuales se describen a continuación:

a) Bilateral

En virtud de que las partes contractuales adquieren obligaciones recíprocas y son exigibles de igual forma, por ello en la doctrina también se le denomina como contrato sinalagmático, por lo que el trabajador se compromete a otorgar su fuerza de trabajo y el empresario o patrono está obligado a pagar una remuneración a cambio de ello.

b) Oneroso

Esta característica estipula que uno de los motivos del contrato es el pecuniario, donde

¹² Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 104



ambas partes tienen una carga económica; tanto el patrono con su obligación de pagar un salario y el trabajador a la prestación de servicios. Se considera que esta característica determina uno de los objetos principales por los cuales los sujetos de la relación de trabajo se obligan entre sí.

c) Conmutativo

Debido a que las condiciones bajo las cuales se contrata son previamente conocidas por ambos sujetos y por lo tanto también son aceptadas. Esta característica no limita la interpretación tutelar del trabajador en cuanto a circunstancias que no se encuentren previamente establecidas en el contrato de trabajo.

d) Tracto sucesivo

Sin importar que se trate de un contrato por un tiempo determinado o indeterminado, la ejecución de las prestaciones señaladas en el contrato se realiza paulatinamente y “no se extingue con el cumplimiento de una única prestación”¹³, por lo que su realización es de carácter continuado.

2.3. Elementos del contrato de trabajo

Con el objeto de determinar la totalidad de factores que se presentan en la relación

¹³ **Ibid.** Pág. 108



laboral en virtud de un contrato de trabajo, a continuación se puntualizan los mismos de conformidad con lo establecido en el Artículo 18 del Código de Trabajo:

a) Vínculo económico-jurídico

Esto se debe a la relación jurídica que nace en virtud del contrato de trabajo, donde ambas partes contraen obligaciones pecuniarias y quedan obligadas entre sí, a partir de que inicia la relación laboral.

b) Prestación de servicios personales

En el contrato de trabajo es un elemento atribuible únicamente a una persona individual, en este caso al trabajador, en virtud de que solo una persona natural puede llevar a cabo la prestación de servicios y brindar su fuerza de trabajo, por el contrario el beneficiario de estos puede ser una persona jurídica o natural indistintamente, lo anterior en virtud de que "si se contrata a una empresa para ejecutar una labor, no estaríamos frente a un contrato laboral sino a uno de tipo mercantil"¹⁴.

Por lo tanto, el patrono es quien utiliza los frutos producidos por el trabajador personalmente, en tanto que es únicamente este quien debe realizarlos y no un tercero ajeno al contrato o en sustitución del mismo.

¹⁴ Fernández. **Op. Cit.** Pág. 94



c) Dependencia continuada

Este elemento se encuentra especialmente ligado con la prestación personal de servicios a causa de que esta característica está relacionada a la capacidad de trabajo y servicios que proporciona el trabajador al patrono y se refiere a que el primero se obliga a hacer la ejecución del trabajo de manera periódica y permanente mientras no se suspenda o termine el contrato.

d) Dirección inmediata o delegada

También denominado en la doctrina como subordinación, es un elemento específico del contrato de trabajo. Este indica que dentro del vínculo suscitado entre patrono y trabajador, este último debe acatar las instrucciones que le dé el patrono, ya sea de forma directa o indirecta o delegada, por medio de alguno de los representantes del patrono que son personas nombradas por él para realizar actividades de dirección y administración en la empresa y que actuando en su nombre.

La subordinación a la que está sujeto el empleado se encuentra establecida en el contrato, utilizando como parámetro de ello lo regulado en la legislación laboral, referente a las garantías mínimas de los trabajadores; además también se sujeta a las condiciones pactadas con el patrono en cuanto a la jornada de trabajo, el modo y tiempo de ejecución de las labores y al reglamento interno del centro de producción.



e) Retribución

A cambio de los servicios que presta el trabajador a favor del patrono, recibe una remuneración, la cual puede ser brindada en cualquier clase o forma. También denominado como salario, se establece que es el objeto principal del contrato de trabajo desde el punto de vista del trabajador, siendo este para el patrono lo que se obliga a dar a cambio de la ejecución de los servicios del trabajador.

2.4. Sujetos del contrato de trabajo

Las personas que representan un mismo derecho en este vínculo jurídico son denominados sujetos, siendo estos el trabajador y el patrono. Sin embargo, es posible la intervención de otros sujetos en la relación laboral que representan los derechos y obligaciones del empleador. Por lo que a continuación se describen los principales del contrato individual de trabajo y los terceros que pueden tener injerencia en el mismo.

2.4.1. Patrono

Según la legislación guatemalteca, es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo, comúnmente también denominado como empleador o empresario; sin embargo, este último término no es viable emplearlo en el caso del derecho laboral guatemalteco, debido a que “una empresa se reputa como un bien mueble, por lo que no puede ser

sujeto de derechos y obligaciones y consecuentemente no puede ser el empleador”¹⁵ a pesar de que en algunas normas del Código de Trabajo se emplea el término empresa este hace referencia al centro de producción donde se lleva a cabo la relación laboral.

2.4.2. Sustitución patronal

El Código de Trabajo norma dos clases: la sustitución total, en la que el patrono anterior queda solidariamente obligado con el nuevo en virtud de las obligaciones que surgen de los contratos anteriores a la sustitución del nuevo patrono por el término de seis meses. Y la parcial, donde se pueden ceder o enajenar los derechos que tiene un patrono en cuanto a un contrato individual de trabajo siempre que exista consentimiento por parte de los trabajadores para que se lleve a cabo la misma.

2.4.3. Auxiliares del patrono

Son personas a quienes el patrono delega ciertas funciones para que las ejerza en su nombre, ya sean de dirección o administración, ejemplo de ello es el de los empleadores que son personas jurídicas y para que tengan injerencia en cuanto a las relaciones de trabajo donde el patrono aproveche los servicios del trabajador se ejerce la función de dirección por parte de gerentes, supervisores o administradores.

De conformidad con lo regulado en la legislación laboral guatemalteca, los sujetos

¹⁵ *Ibid.* Pág. 159



auxiliares del patrono son los siguientes:

a) Representantes del patrono

Son personas individuales nombradas por el patrono de un centro de producción para que realicen en nombre de él funciones administrativas dentro del centro o funciones de carácter directivo frente a los trabajadores, tomando en cuenta que las decisiones y compromisos que el representante del patrono realice obligan directamente al patrono para su cumplimiento.

b) Intermediario

Es la persona individual o jurídica que contrata en nombre propio a uno o más trabajadores para que ejecuten sus servicios o algún trabajo a favor del patrono. Por ello, tanto el patrono como el intermediario son solidariamente responsables por las obligaciones generadas, ya sea las que establece el contrato individual de trabajo o bien las que surjan en la relación laboral a partir de la ejecución de los servicios.

2.4.4. Trabajador

Es toda persona individual que presta o ejecuta servicios a un patrono y que recibe a cambio de ello un salario en virtud de un contrato individual de trabajo. Por parte contraria del patrono que puede desempeñarlo una persona individual o colectiva, el trabajador



únicamente puede ser una persona individual.

La atribución del trabajador es prestar sus servicios clasificados en dos ámbitos, materiales o intelectuales. El servicio que preste el trabajador depende exclusivamente de lo que determine el contrato individual de trabajo, así como la retribución que va a recibir este por la ejecución del mismo.

En la legislación guatemalteca no se regulan clases de trabajadores, sino los trabajos sujetos a regímenes especiales como lo son el trabajo agrícola y ganadero, de mujeres y menores de edad, a domicilio, doméstico, de transporte, de aprendizaje y en el mar y en las vías navegables. Estos regímenes tienen circunstancias particulares en la relación de trabajo, por lo que las condiciones en que el trabajador realiza la prestación de los servicios se rigen de acuerdo al régimen en que se encuadre la misma y que deben ser respetadas por el patrono.

2.5. Derechos y obligaciones de las partes en virtud del contrato de trabajo

En la definición del contrato de trabajo se establece con claridad la función del trabajador, que es la ejecución de trabajo bajo dirección de forma continuada; y la del patrono, que es la de otorgar una retribución al trabajador por prestar sus servicios materiales o intelectuales. Sin embargo, el Código de Trabajo también establece las obligaciones y derechos de ambos sujetos en cuanto se perfecciona el contrato de trabajo, los cuales no pueden ser disminuidos en virtud del principio de superación de garantías sociales mínimas, puesto que la ley establece los parámetros a partir de los que debe



desarrollarse la relación laboral.

2.5.1. Obligaciones del patrono

En el ámbito del derecho laboral, las obligaciones del patrono no constituyen únicamente el cumplimiento de lo pactado en el contrato individual o colectivo de trabajo, sino en virtud del régimen laboral con carácter tutelar e imperativo. Las obligaciones que impone el ordenamiento jurídico al patrono son de indiscutible cumplimiento independientemente de lo estipulado en el contrato de trabajo. A continuación, se enumeran algunas de las obligaciones establecidas en el Artículo 61 del Código de Trabajo, siendo las principales las siguientes:

a) “Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso con los datos de los trabajadores, así como los egresos de salarios y bonificaciones.”

Esta disposición establece una obligación del patrono ante la autoridad administrativa competente en materia laboral, de manera que esta como entidad encargada de velar por la protección de los trabajadores pueda tener un registro y control respecto a los trabajadores que prestan sus servicios en determinados centros de producción.



b) “Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.”

La disposición anterior atañe a la disposición constitucional que establece que el patrono no debe de contratar menos de un 90% de trabajadores guatemaltecos en un mismo centro de producción y pagar a los mismos menos del 85% del total de salarios.

Así mismo se establece que en paridad de circunstancias entre estos dos sujetos, al trabajador guatemalteco no se le pueden disminuir las ventajas económicas ni devengar un menor salario. Por lo que la tutelaridad del Estado también se aplica respecto a la prioridad entre el trabajador guatemalteco en cuanto al extranjero, procurando evitar también la discriminación laboral que puede existir entre uno y otro.

c) “Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato o de obra.”

Lo cual evita cualquier trato descortés, inmoral o violento contra el trabajador debido a la relación desigual que existe entre este y el empleador.

d) “Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya



convenido en que aquellos no usen herramienta propia.”

En el caso de que estos suministros y herramientas fueran insuficientes o escasos, el patrono está obligado a brindarlos al trabajador, sin responsabilidad de este último de que no pueda ejecutar sus funciones en virtud de la carencia de estos; no obstante, esta disposición no aplica cuando en el contrato de trabajo o al inicio de la relación laboral se haya establecido que el trabajador es quien debe utilizar sus propios instrumentos o herramientas para ejecutar el trabajo para el que fue contratado.

e) “Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.”

De acuerdo a esta disposición la licencia remunerada para emitir sufragio únicamente se aplica para las elecciones populares convocadas por el Tribunal Supremo Electoral y no para elecciones de otra naturaleza, salvo que exista mutuo acuerdo entre trabajador y patrono.

g) “Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permite, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de estos.”

De acuerdo a la norma anterior el patrono debe adecuar el centro de producción donde los trabajadores ejecuten las labores, de tal manera que puedan desempeñar las mismas



en un lugar apropiado de acuerdo a la naturaleza de la actividad a la que se dedique la empresa. Además de tener el equipo necesario para el descanso de los trabajadores y para que lo estos lo ocupen para los horarios de comida.

h) “Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres días.

2. Cuando contrajera matrimonio, cinco días.

3. Por nacimiento de hijo, dos días.

4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que estos serán también retribuidos.

5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.

6. Por desempeño de una función sindical, siempre que esta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante, el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los



miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

7. En todos los demás casos específicamente provistos en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.”

Las licencias a las que tiene derecho el trabajador pueden establecerse como una suspensión individual parcial del contrato de trabajo, puesto que una de las dos partes que forman la relación laboral deja de cumplir con su obligación, en este caso el trabajador es quien deja de cumplir con la prestación de trabajo a la que se obliga en el contrato de trabajo, siendo el patrono el único obligado a continuar cumpliendo con su obligación de pagar el salario que le corresponde al trabajador.

2.5.2. Obligaciones de los trabajadores

Al momento de celebrar un contrato de trabajo con el patrono se estipulan en el documento donde se indica la prestación del servicio o ejecución de la obra, así como las condiciones bajo las cuales se ejecutará; sin embargo, a partir de ello también coexisten obligaciones adicionales o accesorias a las que está sujeto el trabajador y debe observar, además de las contenidas en el contrato de trabajo, que tienen carácter imperativo en virtud de que la legislación así lo estipula.

A continuación se enumeran las obligaciones de los trabajadores reguladas en el Artículo

63 del Código de Trabajo:

a) “Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.”

Inspirada en el principio de subordinación, la disposición anterior apunta a lo que establece la legislación laboral respecto a la obediencia a la que está sujeto el trabajador en cuanto a las órdenes del patrono mientras se encuentre en el tiempo efectivo de trabajo y que las mismas también deben ser acatadas si provinieren de un gerente, director, administrador u otra persona; que tenga el cargo de representante del patrono.

b) “Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.”

En el desempeño de la prestación de servicios o ejecución de obra, el trabajador debe realizarlo de manera óptima y conforme a las limitaciones y modo pactado al iniciar la relación laboral, lo cual también se encuentra determinado por las modalidades bajo las cuales se va a prestar el mismo.

c) “Restituir al patrono los materiales no usados y conservar un buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.”

Esta disposición constituye un imperativo para el trabajador en cuanto al adecuado uso del material que proporciona el empleador, así como el uso exclusivo que debe darse al mismo para realizar las actividades para las cuales fue contratado el trabajador.

d) “Observar buenas costumbres durante el trabajo.”

A pesar de que las buenas costumbres es un término que permite interpretaciones muy amplias, se realiza esta interpretación de acuerdo a la ética y las normas reguladas en los reglamentos internos de cada centro de producción.

e) “Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.”

Este es uno de los supuestos para la excepción del principio de todo trabajo remunerado, ya que si el trabajador presta auxilio en caso de cualquier siniestro, este no tiene derecho a exigir del patrono una remuneración por la ayuda y colaboración que brinde a pesar de que esto sea ajeno a lo pactado en el contrato de trabajo, así como el tiempo extraordinario que labore en cualquiera de esas situaciones.

f) “Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante este, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición del



Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.”

El reconocimiento médico al que debe someterse el trabajador y los resultados de este son una forma de condicionar la contratación de un trabajador; sin embargo, también se utiliza para prevenir enfermedades y procurar la protección de las personas que presten sus servicios en la empresa.

g) “Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración directa o indirectamente con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga que guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.”

En el derecho mercantil se utiliza el contrato de confidencialidad con el objeto de resguardar la información que la empresa utiliza para crear los productos o servicios a los que se dedica esta, de tal manera que en la relación laboral se utiliza este contrato cuyo propósito es el mismo.

2.6. Clases de contrato de trabajo

Doctrinariamente se establecen diversas clasificaciones, una de las más importantes es de acuerdo a la cantidad de sujetos que se obligan en virtud del contrato de trabajo, por lo que se crea este en dos modalidades, el individual y el colectivo.

Por otra parte, también se dividen los contratos de trabajo atendiendo al tiempo de vigencia o a la temporalidad de validez del mismo

El Código de trabajo únicamente regula las clases de contrato individual de trabajo atendiendo a la modalidad del mismo según el tiempo de vigencia. Se clasifica de la siguiente manera:

2.6.1. Por tiempo indefinido

Es la modalidad del contrato de trabajo en la cual no existe una fecha específica para su terminación. La ley establece que la forma general es la contratación por tiempo indefinido, siendo la excepción a la regla general las siguientes situaciones:

- a) En las labores agrícolas o ganaderas
- b) En el servicio doméstico
- c) En los trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días
- d) En la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de esta no exceda de Q100 y si hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de 60 días.



2.6.2. A plazo fijo

De conformidad con la ley, se desarrolla bajo dos supuestos. El primero establece que es el contrato en el cual se especifica la fecha para su terminación; en el segundo, se determina que se da cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

Asimismo, la norma establece que los contratos con la modalidad a plazo fijo tienen carácter excepcional y pueden ser suscritos únicamente cuando la naturaleza accidental o temporal del servicio así lo requiera.

2.6.3. Por obra determinada

Para poder convenir mediante esta modalidad de contrato de trabajo debe determinarse el momento de inicio y terminación de las labores que ejecuta el trabajador, pero la remuneración se basa en el resultado de la obra final que este ejecuta, por lo que el pago se realiza hasta la finalización y entrega de la misma.

2.7. Garantías sociales mínimas en el contrato de trabajo

Con carácter general en el ámbito jurídico, garantía es un derecho reconocido por la ley suprema de un ordenamiento jurídico, es decir por la Constitución Política de la República de Guatemala. El sentido de las garantías sociales mínimas que reconoce la

legislación laboral no es ajeno al concepto anterior, ya que se establece que estas son los derechos y facultades que la ley reconoce a la persona que ejerce como trabajador en el ámbito que se desarrolle como tal. Como su denominación lo indica, son mínimas debido a que la ley crea el punto a partir del cual deben regirse la relación laboral entre patrono y trabajador.

En efecto, “la inclusión automática o sobreentendida de las garantías y de los derechos mínimos establecidos en la ley, cuando dentro del texto del contrato no se hayan consignado las condiciones de la prestación de los servicios, prevé que, aunque no se hayan mencionado, se tendrán incluidas todas las contenidas con carácter mínimo dentro del Código de Trabajo.”¹⁶ Esta interpretación atiende al principio de garantías sociales mínimas y superación de garantías mínimas, ya que la legislación laboral debe interpretarse en beneficio del trabajador y nunca en detrimento de sus derechos; aunque no se establezca expresamente en el contrato de trabajo.

¹⁶ Franco. **Op. Cit.** Pág. 259



CAPÍTULO III



3. Jornadas de trabajo

El tiempo en que el trabajador este a disposición del patrono, fuera o dentro del centro de producción, es lo que se conoce como jornada de trabajo. Este lapso es determinado por las partes en el contrato individual de trabajo o bien puede estipularse en el reglamento interno de trabajo de la empresa, en este capítulo se describe todo lo relacionado con las jornadas de trabajo; tales como fundamento, regulación y clasificación.

3.1. Antecedentes

El derecho de trabajo, así como sus instituciones, principios y normas; constituyen una constante lucha social, en virtud de que su creación ha sido marcada por momentos históricos donde las personas han luchado por el reconocimiento de sus derechos en su papel como trabajadores. La estipulación del límite de horas que una persona debe desempeñar un trabajo no es la excepción, dado que fundar la disminución de la jornada de trabajo, así como el tiempo de descanso obligatorio, atiende a una evolución histórica basada en la comisión de los trabajadores por obtener mejores condiciones de vida.

Inicialmente no estaba regulado el horario en que se debía suscitar la relación entre esclavo y patrono, y el tiempo de trabajo era de forma ilimitada y caprichosa por parte de este último. Más adelante, instituido el feudalismo, el patrono tenía la disposición total

del tiempo en que el trabajador estaba bajo subordinación, y se tomaba en cuenta el tiempo que duraba la luz del día para limitar la jornada de trabajo, otorgando días de descanso los días festivos bajo fundamentos religiosos.

Con la Revolución Francesa da inicio la etapa liberal y con ella la libre disposición de las personas para contratar y ser contratadas para ejecuciones de obras o prestación de servicios, lo cual representó una ventaja para los trabajadores en cuanto a la libre enajenación de su fuerza de trabajo; no obstante, esto también significó una prolongación exhaustiva del tiempo que laboraban, ya que esto representaba mayor ingreso económico, pero sin observar los perjuicios físicos y mentales que implicaban el trabajo continuo y sin descanso, y al momento de hacerse presentes estos daños el patrono simplemente sustituía al trabajador por otro y así sucesivamente.

Seguramente, hubo diversos intentos por regular la jornada de trabajo y establecer el máximo de horas diarias que debe laborar una persona, pero fue en 1919 con el Tratado de Versalles, que se estableció el tiempo que debe durar la jornada de trabajo, limitando el máximo diario a 8 horas y semanal a 48 horas; así como con la creación de la Organización Internacional del Trabajo, tema que se desarrollará de forma más amplia en el siguiente capítulo. Posteriormente, con la creación de la Organización Internacional del Trabajo, se instituyó en la legislación interna de cada país que suscribió sus convenios, la regulación de las jornadas de trabajo.

En Guatemala, el comienzo de esta regulación fue en el ámbito de la administración

pública, puesto que por medio de acuerdos gubernativos se estableció el horario de entrada y salida de los trabajadores de las oficinas públicas, dejando una laguna legal en el ámbito particular, con una evidente desprotección a las personas que laboran en este sector, quienes constituían la mayoría de la población.

Fue hasta en 1947 cuando se regularon las jornadas de trabajo, con el primer Código de Trabajo, Decreto Número 330, esto conforme a las disposiciones establecidas en los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo. En esta legislación laboral se establece la jornada ordinaria y extraordinaria y los límites diarios y semanales por hora.

Después de 14 años, entra en vigencia el Decreto Número 1441, que es hasta la fecha el Código de Trabajo vigente en Guatemala, donde se establecen un máximo de 8 horas de trabajo diarias y 48 semanales; sin embargo, con la entrada en vigencia de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, se estipula el máximo de 48 horas semanales. Como consecuencia de la aplicación del principio de tutelaridad y superación de las garantías sociales mínimas, se aplica esta última norma para computar el tiempo de trabajo efectivo que debe laborar una persona, pero para el importe salarial se deben contabilizar 48 horas trabajadas.

3.2. Definición de jornada de trabajo

En cuanto a la necesidad de limitar el horario en el que el trabajador desempeña su trabajo, más allá del horario en que debe desenvolverse, se refiere al límite de horas que

debe estar el trabajador sujeto a la supervisión y dirección del patrono o de un representante de este, en el centro de producción o bien fuera de este.

Fernández Molina contempla en su definición la realización del trabajo, ya que establece que la jornada de trabajo es “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 material”¹⁷, además considera la disposición del trabajador de estar subordinado a las órdenes del patrono, así como el margen de horas que debe durar la misma, eligiendo las partes que suscriban el contrato de trabajo el número de horas que ha de dilatar la relación laboral entre ambos.

Diversas son las teorías que plantean como elemento de la definición de la jornada de trabajo, el tiempo que el trabajador utiliza para desplazarse de su vivienda hasta el lugar de trabajo; sin embargo esta teoría no se aplica a la mayoría de legislaciones internas en virtud de que no constituye parte del tiempo efectivo de trabajo, es decir, del lapso en que el trabajador desarrolla la actividad productiva bajo la dirección y subordinación del empleador.

En cuanto a la legislación guatemalteca, no se preceptúa una definición taxativa de la jornada de trabajo, únicamente regula en el Artículo 116 del Código de Trabajo que “el tiempo efectivo de trabajo es en el que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono”. A pesar de que jornada de trabajo y tiempo efectivo de trabajo comprenden

¹⁷ Op. Cit. Pág. 173

dos conceptos diferentes, se puede determinar que el tiempo efectivo forma parte del concepto de jornada de trabajo, pues indica de forma clara a lo que se refiere esta.

3.3. Fundamentos de regulación de las jornadas de trabajo

Los antecedentes demuestran la lucha que se ha suscitado a lo largo de la historia para establecer el límite de tiempo en que una persona debe desarrollar una actividad productiva para la utilidad de otra. El objeto de esta regulación dentro del ámbito normativo ha sido claro: procurar el desarrollo y protección integral de la persona humana, de tal manera que, los cimientos en que estriba la necesidad de regular las jornadas de trabajo, atañen a caracteres propios del ser humano de orden físico y mental que permiten su progresividad como tal; los cuales se desarrollan a continuación:

3.3.1. Fundamento de orden fisiológico

El trabajador que laboraba por más de 12 horas continuas reveló varios padecimientos físicos, así como el descenso de su productividad laboral; por lo que la disminución de la jornada laboral tomó cabida a pesar de que hubiesen pequeños períodos de descanso, ya que la medicina del trabajo permitió establecer el tiempo prudencial en el que un ser humano puede desarrollar una actividad física o mental de forma continua.

Con un objeto preventivo y protector se establece el límite de horas diarias para la ejecución del trabajo de forma ininterrumpida y con períodos de inactividad.

3.3.2. Fundamento de orden económico

Está basado en el costo total de la realización de un producto, lo cual involucra al elemento humano también conocido como mano de obra, y radica sobre la disminución de la jornada de trabajo de tal manera que se reduzcan los costos y pueda establecerse un mercado competitivo que sustente la demanda. Además de permitir la contratación de nuevos trabajadores con el objeto de aumentar las utilidades y la producción.

3.3.3. Fundamento de orden sociológico

Varias son las teorías que indican que la familia es la base de la sociedad, sin embargo “las largas jornadas de trabajo fatigan al trabajador y generan que no pueda dedicar parte alguna de su tiempo a otras actividades, como la educación, la integración familiar o la recreación”¹⁸. El desenvolvimiento del ser humano en todos los ámbitos de su vida, ya sea profesional y personal, es indispensable para su crecimiento y desarrollo; no obstante, el extendido tiempo que el trabajador estaba a disposición del patrono, ejecutando una actividad laboral, no permitía que realizara estas actividades, por lo que se establece el tiempo de descanso obligatorio y la disminución de la jornada laboral.

3.3.4. Fundamento de orden psicológico

El interés por el cuidado de la salud mental ha sido un tema que ha tomado partida hasta

¹⁸ *Ibid.* Pág. 354

en los últimos años y se ha hecho más latente con la manifestación de diversas enfermedades generadas por afecciones al sistema nervioso, atribuibles a las extensas horas en que el trabajador desempeña la actividad laboral, y que posteriormente se manifiestan en enfermedades físicas, creando un desgaste emocional y físico del trabajador y reduciendo su calidad de vida. Por ello el Estado, como ente que procura la tutelaridad del trabajador, se vio en la obligación de determinar el margen del tiempo en que este debe desempeñar una actividad laboral.

3.4. Facultades del empleador en las jornadas de trabajo

Es la potestad que posee el patrono de fijar el tiempo de trabajo efectivo que el trabajador debe permanecer bajo su dirección y subordinación. Este derecho permite a los patronos fijar los horarios de entrada y salida de los trabajadores y los turnos del personal en que ejecutarán sus funciones, bajo su dirección inmediata o mediata. Los cuales se deben establecer en el reglamento interno de trabajo, en virtud de que es el conjunto de normas creadas unilateralmente por el patrono de conformidad con la legislación laboral vigente, con el objeto de regular la prestación de servicios entre trabajadores y su relación con ellos.

Asimismo, el Código de Trabajo preceptúa que en el contenido del reglamento interno de trabajo, el patrono debe fijar las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el periodo de descanso durante la jornada, así como el lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo. Dichas estipulaciones están fundamentadas en el Artículo 60 del Código de Trabajo y en la



Convención Número 1 de la Organización Internacional del Trabajo.

No obstante, el patrono tiene la obligación de fijar estos horarios por medio de un reglamento interno de trabajo siempre que en su empresa emplee permanentemente 10 o más trabajadores, previa autorización de la Inspección General de Trabajo.

3.5. Clasificación de las jornadas de trabajo

Las diferentes clases de jornada laboral se fijan en virtud del tiempo en que se desarrollan las mismas, siendo estas la de carácter ordinario, común o normal y de carácter extraordinario o nocturno; cada una tiene características que permiten distinguir bajo qué régimen de jornada pactan las partes la ejecución del trabajo, los cuales se desarrollan a continuación:

3.5.1. Jornada ordinaria de trabajo

La jornada ordinaria de trabajo consiste en “el tiempo por el cual el trabajador está dispuesto a ponerse a las órdenes del trabajo a cambio del salario que por ello va a recibir”¹⁹, es decir que la jornada ordinaria de trabajo es el tiempo pactado entre el patrono y trabajador, en el cual este último va a prestar sus servicios físicos o intelectuales de forma consistente en los días y horario establecidos.

¹⁹ **Ibid.** Pág.175

Conocida en la doctrina como jornada común o normal, es el tiempo habitual en el que el patrono puede disponer de los servicios del trabajador, el cual comprende según el Código de Trabajo, un periodo máximo de 8 horas diarias y un total que no exceda de 48 horas semanales. Si bien el Código de Trabajo establece que el periodo máximo es de 48 horas semanales, la Constitución Política de la República de Guatemala establece un periodo máximo de 44 horas semanales.

En aplicación del principio *in dubio pro operario*, el cual establece que en caso de que exista controversia de que norma jurídica aplicar en materia laboral, se aplicará la del sentido más favorable para los trabajadores. Es por eso que se aplica la norma constitucional que preceptúa el periodo máximo de 44 horas semanales y se abroga de forma tácita lo establecido en el Código de Trabajo referente al periodo máximo de jornada ordinaria semanal.

Sin embargo, para el cómputo de horas para la retribución que debe otorgar el patrono al trabajador en virtud de la jornada ordinaria de trabajo semanal, se contabilizan 48 horas laboradas y por lo tanto remuneradas, puesto que se establece en la Constitución como un derecho social mínimo de la legislación del trabajo guatemalteca.

Cuando en el contrato individual de trabajo, el patrono y trabajador, se hayan pactado que este último labora por un tiempo menor del límite de la jornada ordinaria, se presenta la figura de disminución de la jornada de trabajo. Esta figura jurídica laboral establece que el trabajador tiene derecho a la retribución completa que le correspondería por



ejecutar sus labores por el tiempo completo que establece la legislación laboral.

3.5.2. Excepción a los límites de la jornada ordinaria de trabajo

El ordenamiento jurídico guatemalteco en materia laboral dispone una excepción a la característica del derecho necesario e imperativo, puesto que los límites de las jornadas no son de forzosa aplicación. Por lo cual, se permite al patrono disponer más de las 8 horas diarias máximas establecidas en la jornada de trabajo ordinaria, sin afectar las garantías sociales mínimas irrenunciables del trabajador. También debe tomarse en cuenta que la ejecución de un trabajo por un lapso más prolongado del estipulado puede ser perjudicial para el trabajador.

El Artículo 124 del Código de Trabajo regula los trabajadores a los que se exceptúan los límites de la jornada ordinaria de trabajo que son los siguientes:

- a) "Los representantes del patrono.
- b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata.
- c) Los que ocupen puestos de vigilancia o requieren su sola presencia.
- d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde estén establecidas las empresas, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores.

e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no estén sometidos a las jornadas de trabajo”

En el caso del inciso b, hace referencia al régimen especial de trabajo a domicilio, en virtud de que estos elaboran mercancías en su hogar de forma libre y sin la dirección inmediata del patrono. Respecto al inciso d, hace mención de los trabajadores que realizan entregas de productos o mercancías sin una dirección inmediata, por ejemplo, los repartidores de productos de abastecimiento.

A pesar de que los casos anteriores constituyen la excepción a la limitación de la jornada ordinaria, en aplicación del principio de tutelaridad, estos trabajadores no podrán ser obligados a laborar más de 12 horas diarias. Pero si estos voluntariamente continuaran desempeñando sus atribuciones por más tiempo, les corresponde el pago de las horas extraordinarias. De conformidad con el Código de Trabajo, debe remunerarse con un 50% mínimo adicional al salario ordinario, lo cual se desarrolla más adelante.

3.5.3. Jornada extraordinaria de trabajo

Es la clase de jornada donde “se contempla en la vinculación laboral un tiempo de labores extraordinaria en que el trabajador fuera de las jornadas pactadas se encuentra a disposición del empleador imprevistas o especiales”²⁰ es decir, es el tiempo en el que el trabajador se encuentra bajo la dirección inmediata o mediata del patrono, fuera del límite

²⁰ *Ibid.* Pág. 182



de las 8 horas establecidas en el Código de Trabajo.

En el caso de esta jornada, se remunera de forma especial, ya que el patrono está obligado a pagar cada hora extraordinaria trabajado, por lo menos con un 50% más de los salarios mínimos o del salario que hayan pactado. Por ejemplo, en el supuesto que el trabajador devengue por hora ordinaria trabajado Q100.00, debe recibir del patrono como mínimo, Q150.00 por cada hora extraordinaria que efectivamente trabaje.

3.5.4. Excepción al principio de todo trabajo remunerado en la jornada extraordinaria de trabajo

De conformidad con el Código de Trabajo existen dos casos en donde se exceptúa el principio de todo trabajo remunerado, el cual establece que todo servicio prestado por el trabajador a favor del patrono, debe ser remunerado por este último.

El primero consiste en que no se consideran como horas extraordinarias el tiempo que el trabajador utilice para corregir errores que haya realizado desempeñando sus labores en la jornada ordinaria, y que por lo tanto el patrono no tiene obligación de dar retribución al trabajador por este periodo laborado.

En el segundo supuesto, establece que el trabajador que haya dejado de laborar durante la jornada ordinaria de trabajo por razones atribuibles a él y que ocupe tiempo extraordinario de trabajo para realizar las atribuciones que haya omitido en este tiempo, no debe ser remunerado por el patrono.



3.5.5. Jornadas especiales de trabajo

Es el tipo de jornada de trabajo que se rige por estipulaciones del Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que se aplica a aquellas relaciones de trabajo en las cuales la prestación se desarrolla en el ámbito de transportes, comunicaciones y otras; cuyas características sean de índole especial o de naturaleza continua.

3.6. Clases de jornada ordinaria de trabajo

Como se estableció anteriormente, la jornada ordinaria de trabajo es el tiempo habitual en el que el trabajador se encuentra a disposición del patrono para realizar las atribuciones que le corresponden de conformidad a lo estipulado en el contrato individual de trabajo; no obstante, la jornada ordinaria de trabajo también se divide de conformidad con la hora del día en que se ejecuta el trabajo, sin tomar en cuenta la clase de trabajo que se ejecute y que tal circunstancia no modifique la retribución que va a percibir el trabajador a cambio, por lo que el Código de Trabajo establece los límites de las jornadas siendo estas las siguientes:

3.6.1. Jornada ordinaria de trabajo diurna

Es el tipo de jornada ordinaria de trabajo que “está comprendida dentro de cierto horario que fijan las leyes respectivas y que se desarrollan durante el lapso denominado día.

Suele ser menor que la duración de la luz natural”²¹. En la legislación guatemalteca, se establece que la jornada diurna comprende el periodo que abarca a partir de las seis horas hasta las 18 horas.

Por lo que, el límite de trabajo efectivo de la jornada ordinaria diurna es de 8 horas diarias y el máximo semanal es de 44 horas. Y como se mencionó anteriormente, para el cómputo del salario son 48 horas trabajadas las que deben remunerarse al trabajador.

3.6.2. Jornada ordinaria de trabajo nocturna

Es el tipo de jornada ordinaria de trabajo “que se realiza por razones de orden económico a favor de la tarea en horas de la noche.”²² La Ley del Organismo Judicial establece que debe comprenderse por noche el periodo de horas comprendido entre las 18 horas de un día y las 6 horas del próximo día.

De conformidad con el Código de Trabajo, el periodo de jornada ordinaria nocturna no puede exceder de 6 horas diarias, ni de 36 horas a la semana. En este caso, para la remuneración al no existir contradicción entre lo establecido en el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala, se computa para el pago del salario un total de 36 horas.

²¹ Franco. **Op. Cit.** Pág. 377

²² **Ibid.** Pág. 378



3.6.3. Jornada de trabajo ordinaria mixta

Es la clase de jornada ordinaria que “toma parte de la jornada de trabajo diurna y de la jornada de trabajo nocturna”²³. Esta clase de jornada ordinaria surge debido a la naturaleza del trabajo, que exige su realización en parte del horario que abarca la jornada diurna y parte de la jornada nocturna.

En este caso, el Código de Trabajo regula como el límite de la jornada ordinaria mixta un máximo de 7 horas diarias y de 42 horas semanales. Además, para el cómputo del pago del salario, al igual que en la jornada nocturna, no existe contradicción entre la norma constitucional y la ordinaria, se contabilizan 42 horas para el pago del salario.

3.6.4. Conversión de la jornada ordinaria de trabajo mixta a jornada ordinaria nocturna

En la jornada de trabajo ordinaria mixta debe existir equidad entre el tiempo de trabajo efectivo realizado en la jornada ordinaria diurna y jornada ordinaria nocturna, o bien debe de existir mayor tiempo de trabajo efectivo en la jornada diurna que en la jornada nocturna. Por ejemplo, en el primer supuesto, el trabajador que labora 3 horas con 30 minutos en la jornada diurna, y 3 horas con 30 minutos en la jornada nocturna; o, como en el segundo supuesto, un trabajador que labore 4 horas en la jornada diurna y 3 en la jornada nocturna.

²³ **Ibid** Pág. 379

En caso de que el tiempo laborado en la jornada nocturna sea mayor a 4 horas se presenta la figura jurídica conocida como conversión de la jornada mixta a jornada nocturna. Por lo anterior, se entiende que aunque patrono y trabajador hayan pactado que la ejecución del trabajo se va a desempeñar en una jornada ordinaria mixta, si el trabajador labora por más de 4 horas en la jornada nocturna, se establece que la verdadera jornada es esta última.

Esta figura se aplica en virtud de la interpretación que se realiza de la norma con base al principio necesario e imperativo del derecho de trabajo, ya que se limita la autonomía de voluntad de las partes para modificar sus disposiciones a lo establecido en el ordenamiento jurídico laboral con orden tutelar para garantizar la protección jurídica preferente del trabajador.

3.6.5. Aumento de las jornadas ordinarias de trabajo

A pesar de los límites que establece la legislación a la jornada ordinaria diurna, nocturna y mixta; la misma permite al patrono y trabajador aumentar los límites diarios de trabajo efectivo siempre que la naturaleza del trabajo que se va a ejecutar no sea insalubre o peligroso. Se debe entender por insalubre aquellos lugares donde exista emanación de tóxicos permanentes o que tengan contaminación en el aire y que pongan en peligro la salud del trabajador. Por lo que se permite el aumento de 2 horas al día como máximo a las jornadas ordinarias diurna, nocturna y mixta en los límites diarios previamente establecidos.

Sin embargo, esta figura también estipula que únicamente se pueden aumentar estos límites diarios cuando no excedan los límites semanales que establece la ley para cada una de las clases de jornada ordinaria.

3.7. Tipos de jornada ordinaria de trabajo

El tiempo ordinario en que el trabajador desempeña las atribuciones para las que fue contratado por el patrono constituye la jornada ordinaria de trabajo, no obstante esto lo puede desarrollar de forma permanente o por diferentes intervalos de tiempo, lo cual constituye los tipos de jornada ordinaria, que son la jornada ordinaria de trabajo continua y la jornada ordinaria de trabajo discontinua.

3.7.1. Jornada ordinaria de trabajo continua

Es el tipo de jornada ordinaria de trabajo en la que el trabajador realiza la ejecución del trabajo durante el tiempo pactado con el patrono en el contrato individual de trabajo, de forma ininterrumpida. Esta se encuentra regulada en el Artículo 119 del Código de Trabajo, este tipo de jornada se adopta cuando así lo permita la naturaleza del trabajo a realizar.

A pesar de que se establece la realización del trabajo ininterrumpidamente, el patrono está obligado a otorgar un descanso mínimo de 30 minutos en esta jornada con derecho a goce de salario. No obstante, el empleador puede permitir que la persona que brinda los servicios tenga acceso a un periodo que exceda ese lapso debido a que es en



beneficio de este último.

3.7.2. Jornada ordinaria de trabajo discontinua

Es el tipo de jornada ordinaria de trabajo en la que el trabajador debe efectuar las atribuciones para las que fue contratado por el patrono en dos o más periodos con intervalos de descanso entre cada uno de estos. Los periodos de descanso deben adaptarse a la naturaleza del trabajo intelectual o físico que se realice, así como a las necesidades del trabajador que lo ejecuta.

En ese sentido, por descanso se entiende el periodo de tiempo que el trabajador no se encuentra bajo la dirección y subordinación del patrono. Este se realiza con la finalidad de que el trabajador pueda descansar y reponerse del agotamiento por la prestación de sus servicios y proveerse de alimentación.

CAPÍTULO IV



4. Evaluación de las garantías sociales mínimas de los trabajadores de tiempo parcial de conformidad con el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo fue ratificado por el Estado de Guatemala en 1994, pero se integra en el ordenamiento jurídico guatemalteco por medio del Decreto Número 2-2017 del Congreso de la República de Guatemala. Este cuerpo normativo regula lo relativo a los trabajos en la jornada a tiempo parcial, de manera que se respeten los derechos de los trabajadores que sean contratados bajo esta modalidad, en virtud de que la legislación guatemalteca no regula este tipo de jornada. A continuación se desarrolla lo relativo al Convenio y la viabilidad de su aplicación para los trabajadores guatemaltecos.

4.1. Aspectos considerativos

La Organización Internacional del Trabajo es una entidad de carácter intergubernamental creada como consecuencia del desarrollo industrial que se generó a partir de la Primera Guerra Mundial; creada por medio del Tratado de Versalles, organización de carácter tripartito de la Organización de Naciones Unidas, con personalidad jurídica propia y con 187 Estados miembro, tiene como objetivo principal fomentar la protección de los derechos humanos en materia laboral, así como el fortalecimiento del diálogo y la conciliación en virtud del derecho de trabajo.

En 1984, la Organización Internacional del Trabajo estableció los criterios que deben de tomarse en cuenta, para la creación de convenios internacionales en materia de Derecho Laboral, los cuales son los siguientes:

- a) Importancia del número de trabajadores afectados.
- b) Importancia del tema en todas las partes del mundo.
- c) Importancia del tema para los trabajadores no organizados y no protegidos.
- d) La antigüedad relativa de los instrumentos existentes en relación con los temas propuestos.
- e) El grado de gravedad del problema.
- f) La medida en que el tema haría progresar los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por lo anterior, los convenios internacionales en materia de trabajo emanados de la Organización Internacional del Trabajo procuran la prevalencia del interés social sobre el individual, para garantizar la protección progresiva de los trabajadores así como el desarrollo de las garantías sociales mínimas y la protección de grupos considerados vulnerables; como menores de edad, mujeres e incapacitados.

4.2. Análisis del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo



Este Convenio surge a través de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra el 7 de junio de 1994. Tomando en cuenta las disposiciones del Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951 del Convenio sobre la Discriminación de 1958, y del Convenio y la Recomendación sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares de 1981.

En el Convenio antes mencionado la Organización Internacional del Trabajo reconoce la necesidad del trabajador de obtener una retribución y ejercer el derecho de contratar sus servicios para utilidad de un patrono de forma libre y siendo necesaria la jornada de tiempo parcial para ejercer este derecho de manera que pueda satisfacer sus necesidades, debido a que esta jornada apertura nuevas posibilidades de empleo de tiempo parcial que se adecúan a las pretensiones de los trabajadores.

Para concretar dichas medidas es imperativa la creación de un cuerpo normativo, siendo el idóneo un convenio internacional, de manera que los Estados contratantes se obliguen a incluir en su ordenamiento jurídico interno normas que regulen la estructura, organización y funcionamiento de las jornadas de trabajo de tiempo parcial. En ese orden de ideas, se crea el Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo sobre el trabajo a tiempo parcial. La estructura de este convenio se desarrolla bajo un marco considerativo, el cuerpo normativo compuesto por 19 Artículos.

Para efecto del análisis del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

es menester indicar lo que conceptualiza como trabajador a tiempo parcial, el trabajador a tiempo completo, las diferencias entre ambos sujetos y la simulación del trabajador a tiempo parcial; los cuales se desarrollan en el Artículo 1 del Convenio.

El trabajador a tiempo parcial es el sujeto principal de la relación de trabajo, quien es toda persona individual cuya actividad laboral tiene una duración habitual menor al trabajador de tiempo completo. Por lo anterior, se entiende que trabajador de tiempo completo es la persona que ejecuta las funciones para las cuales fue contratado por el patrono, en el periodo que abarca la jornada ordinaria de trabajo, ya sea diurna, nocturna, mixta o especial y de forma continua o discontinua.

A diferencia del trabajador a tiempo completo, el de tiempo parcial realiza sus funciones en un periodo determinado menor al establecido en los cálculos diarios y semanales que el Código de Trabajo regula para la jornada de tiempo completo.

Para comparar de forma correcta y así conocer las diferencias entre el trabajador a tiempo completo y el trabajador a tiempo parcial, es necesario que se tenga el mismo tipo de relación laboral, que ejecuten un trabajo físico o intelectual similar, y estar desempeñando sus funciones en el mismo centro de producción o empresa.

Sin embargo, no se consideran como trabajadores a tiempo parcial a las personas que se encuentren bajo una suspensión temporal de los contratos de trabajo por motivos económicos o estructurales de la empresa.



El principio *in dubio pro operario* es uno de los fundamentos que inspiran el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, puesto que el Artículo 2 establece que en caso de controversia en que dos normas sean aplicables a un mismo caso en materia laboral, debe aplicarse la disposición más favorable para el trabajador de tiempo parcial.

Asimismo, el Convenio establece que los trabajadores a tiempo parcial deberán gozar de los mismos derechos y protecciones que los trabajadores de tiempo completo en lo relativo al derecho de asociación sindical; negociación colectiva de condiciones económico sociales; actuar como representante de los trabajadores ante el patrono, órganos administrativos nacionales e internacionales y tribunales de justicia; derecho a la seguridad y la salud dentro del centro de producción con ocasión de las labores que este desempeñe; y el derecho a la igualdad y no discriminación entre trabajadores.

Como parte del carácter tutelar del derecho de trabajo, el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo establece que los trabajadores que sean contratados bajo un régimen de tiempo parcial, no deben percibir una remuneración que sea inferior al salario mínimo vigente y que por tal razón, el Estado contratante debe adecuar su legislación interna de tal manera que no se incumpla con esta disposición.

En cuanto al régimen de seguridad social de los trabajadores de tiempo parcial, se debe adecuar el ordenamiento jurídico del Estado contratante, de manera que este sujeto de la relación laboral, goce de los mismos beneficios y condiciones que el trabajador de tiempo completo, las que podrán ser determinadas de conformidad con la duración del



tiempo de trabajo y los ingresos que estos perciban como retribución.

Las mujeres sujetas a la jornada de tiempo parcial gozan de una protección preferente de manera que deben otorgárseles prestaciones favorables respecto a la maternidad, como el descanso pre y posnatal, la inamovilidad laboral que gozan las trabajadoras embarazadas, la no discriminación en la contratación entre mujeres solteras y casadas o con hijos y sin hijo, el período de lactancia y la consideración de no realizar trabajos físicos que afecten su estado.

Asimismo, gozan de las mismas disposiciones los trabajadores de tiempo parcial que los trabajadores de tiempo completo, en cuanto a la terminación de la relación de trabajo, que pueden ser por despido, renuncia, abandono injustificado, muerte del trabajador, muerte del patrono, invalidez, vejez, enfermedad y por disposición de la ley.

Un derecho del que goza todo trabajador, es el de un descanso equivalente a quince días hábiles ininterrumpidos y remunerados por cada año de trabajo laborado, derecho del que también deben gozar los trabajadores de tiempo parcial. Lo anterior, en virtud de los siguientes principios:

- a) Principio de vacaciones no compensables en dinero

- b) Principio de vacaciones remuneradas



c) Principio de vacaciones no divisibles y no interrumpibles

d) Principio de vacaciones no acumulables

Los trabajadores sujetos a la jornada a tiempo parcial gozan de los asuetos y feriados con goce de sueldo. Los feriados son los días de descanso retribuidos en virtud de las festividades locales de determinados territorios, mientras que los asuetos son los días de descanso con goce de salario estipulados en la ley.

Como una obligación patronal se establecen las licencias remuneradas. Estos consisten en suspensiones individuales parciales de la prestación de servicio por parte de los trabajadores sin que se suspenda la obligación del patrono de prestar la remuneración. Los tipos de licencia con goce de salario que pueden ser otorgadas a los trabajadores se encuentran: por fallecimiento de un familiar en los grados que estipula la ley; por matrimonio; por nacimiento; por función sindical; y las licencias voluntarias que otorgue el patrono.

Un punto debatible al principio de garantías mínimas irrenunciables se establece en el Artículo 8 del Convenio, ya que cuando el trabajo de tiempo parcial sea inferior al límite mínimo que se establezca en la legislación interna de un Estado no tendrá alcance de los beneficios de seguridad social como enfermedades profesionales y las vacaciones anuales. Por lo que se existiría una disminución de los derechos y garantías mínimos del trabajador, en cuanto al principio de irrenunciabilidad, superación e *in dubio pro operario*.



En el caso de un Estado, cuya legislación laboral no establece un límite mínimo de la jornada ordinaria, debe adecuar a su ordenamiento jurídico dicha limitación de la jornada ordinaria de trabajo, de tal manera que pueda aplicarse la disposición anterior. No obstante, si esto fuere factible implicaría un retroceso para el ordenamiento jurídico laboral aplicable a los trabajadores.

Los Estados que ratifiquen el Convenio deberán establecer medidas para garantizar los procedimientos que faciliten la implementación y el acceso a las jornadas de tiempo parcial, las cuales deberán adecuarse a las necesidades de los trabajadores como de los patronos, con el objeto de garantizar las protecciones establecidas en dicho cuerpo normativo internacional.

Estas medidas deberán ser enfocadas para garantizar que no se impida o desaliente la implementación y contratación de trabajadores bajo el régimen de la jornada parcial. Así como emplear los medios de difusión adecuados para dar conocer este tipo de jornada y las oportunidades laborales que se desarrollen por entrada en vigencia de este instrumento jurídico internacional. Deberá existir una protección preferente para los trabajadores con responsabilidades familiares, personas discapacitadas y personas que cursen estudios en su formación profesional.

Además, los Estados deben realizar investigaciones para determinar que las jornadas de trabajo a tiempo parcial respondan a la necesidad económica de los empleadores y trabajadores.

Esta norma también estipula la conversión de jornada de trabajo ordinaria de tiempo completo a la jornada de trabajo a tiempo parcial o viceversa; siempre que exista el consentimiento del trabajador, sin que esto constituya una transgresión al principio de garantías sociales mínimas.

Este instrumento internacional entrará en vigencia a través del proceso de ratificación de conformidad con la legislación de cada Estado. Y para que forme parte del ordenamiento jurídico interno deberán ser consultados los representantes de los trabajadores y patronos. Al momento de su ratificación debe ser comunicada esta circunstancia al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

4.3. Evaluación de las garantías sociales mínimas establecidas en el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo conforme a la legislación guatemalteca

Las garantías sociales mínimas son uno de los cimientos en los cuales se fundamenta la legislación laboral guatemalteca, estas pueden ser modificadas únicamente en superación de las condiciones económico sociales mínimas; es decir, que si son alteradas solamente pueden ser para mejorar las ya vigentes en la legislación o bien las pactadas en el contrato individual de trabajo o en los instrumentos de normación colectiva, y nunca en detrimento o disminución de los beneficios de los cuales ya gozaban los trabajadores.

El Código de Trabajo establece el régimen especial de trabajo de mujeres y menores de

edad en el cual se les otorga una protección preferente, tomando en cuenta su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y moral. Por lo cual, los empleadores tienen prohibido:

- a) Realizar por cualquier medio de difusión, publicaciones para la contratación de trabajadores donde se especifique el sexo, raza, etnia o cualquier otro tipo de característica distintiva. Salvo que la naturaleza del empleo así lo solicite, previa autorización de la Inspección General de Trabajo.
- b) Hacer distinción entre una mujer soltera y casada o entre una mujer con hijos y sin hijos para efectos laborales.
- c) Despedir a una mujer embarazada o en periodo de lactancia debido a que gozan del derecho de inamovilidad y para que pueda darse por terminado el contrato de trabajo por causa justificada, el despido debe gestionarse ante los tribunales de trabajo, de manera que no se realicen despidos a las trabajadoras embarazadas de forma arbitraria. Para gozar de dicha protección la trabajadora está obligada a informar sobre tal circunstancia al patrono y dar informe médico dentro de los dos meses siguientes en que se dio el aviso.
- d) Exigir a las mujeres embarazadas trabajos que requieran un esfuerzo físico que puedan causarles algún daño a su integridad física durante los 3 meses previos al parto.

Además, debe de gozar de un descanso retribuido durante los 30 días previas al alumbramiento y los 54 días posteriores a este, computando un total de 84 días efectivos de descanso 100% remunerado. Como complemento de ello, la trabajadora después del periodo antes mencionado, goza del derecho del periodo de lactancia el cual consiste en dos lapsos de media hora diaria durante 10 meses.

Asimismo, se preceptúan como garantías sociales mínimas los derechos emanados de la terminación del contrato de trabajo, siendo estos los siguientes:

- a) Derecho a la terminación del contrato individual de trabajo por voluntad del trabajador.
- b) Derecho a la indemnización por tiempo de servicio en el contrato por tiempo indeterminado cuando este termine por causa injustificada o por despido indirecto, la cual consiste en un 1 mes de salario por cada año de servicio.
- c) Derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social en caso de despido indirecto o injustificado.
- d) Derecho a dar por terminado el contrato de trabajo durante los primeros dos meses desde el inicio de la relación laboral, sin responsabilidad para ninguna de las partes.

Al mismo tiempo, se establece el derecho que tienen todos los trabajadores de gozar de un periodo de descanso de equivalente a 15 días hábiles por cada año laborado. Las

cuales no pueden ser compensables en dinero, además deben ser remuneradas previo al inicio del periodo de descanso, deben gozarse de forma ininterrumpida; así mismo dicho periodo no es divisible en diversos intervalos, no son acumulables año con año y el patrono está obligado a dar una constancia por escrito al trabajador del goce de las mismas.

Respecto a los asuetos por disposición de la ley, el trabajador dispone de un descanso remunerado en los siguientes días: 1 de enero; jueves, viernes y sábado santo; 1 de mayo; 30 de junio; 15 de septiembre; 20 de octubre; 1 de noviembre; 24 de diciembre medio día a partir de las doce horas; 25 de diciembre; 31 de diciembre medio día a partir de las doce horas y el día de la festividad local, además del 10 de mayo en virtud del Decreto Número 1794 del Congreso de la República de Guatemala.

De tal manera que es una obligación del patrono y un derecho del trabajador otorgar licencias con goce de salario, las cuales deben otorgarse en los casos siguientes:

- a) Por fallecimiento de cónyuge o de la persona unida de hecho, padres o hijos, a 3 días.
- b) Por matrimonio a 5 días.
- c) Por nacimiento de hijo a 2 días para el padre.
- d) Por licencias voluntarias serán pactadas entre las partes.

e) Por citaciones judiciales a medio día si es dentro de la jurisdicción del centro de producción y 1 día fuera del departamento del que se trate.

f) En caso de función sindical, los miembros del comité ejecutivo un límite de 6 días.

De conformidad con la legislación guatemalteca todo trabajador mayor de 14 años tiene derecho a formar parte de una asociación sindical de trabajadores. Los sindicatos en el ejercicio de sus funciones pueden negociar instrumentos de normación colectiva de trabajo, que pueden ser por negociación los siguientes: contrato colectivo, pacto colectivo y convenios colectivos. Y por resolución de convenios colectivos de carácter económico social: acta de arreglo directo, convenio de conciliación y sentencia arbitral.

Inicialmente, el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo hace referencia a la necesidad de la implementación de límites mínimos a la jornada ordinaria de trabajo, de manera que estas se adecúen para la determinación del tiempo que debe contabilizarse como parte de una jornada parcial de trabajo. No obstante, la legislación guatemalteca en materia laboral no establece este periodo mínimo, por el contrario, únicamente se regula el período máximo en que los trabajadores pueden ejecutar su trabajo, estableciendo el límite de la jornada ordinaria de trabajo de forma diaria y semanal.

De llevarse a cabo la implementación de los límites mínimos de las jornadas de trabajo, se afectaría las garantías mínimas irrenunciables de los trabajadores en virtud de que el

Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo establece que estas garantías podrán ser excluidas cuando se contrate el servicio de un trabajador por límites inferiores al límite mínimo de una jornada ordinaria de trabajo y las condiciones de trabajo así lo ameriten.

Por lo que, si la jornada de tiempo parcial se aplica de conformidad con los límites inferiores establecidos en el Convenio, se estaría contraviniendo los principios y características del derecho laboral guatemalteco en consideración del principio de tutelaridad, *in dubio pro operario* y superación de las garantías sociales mínimas del trabajador.

4.4. Ineficacia de la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo conforme a la Constitución Política de la República de Guatemala

A través del Decreto número 2-2017 del Congreso de la República de Guatemala se incorpora al ordenamiento jurídico interno el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo que establece las jornadas parciales de trabajo.

Dicho Convenio establece que el trabajador puede disponer de los trabajadores por un tiempo menor al establecido, según la jornada ordinaria de trabajo y realizando el pago de salario únicamente por el tiempo que el trabajador haya ejecutado el trabajo de cualquier índole.

Sin embargo, la aplicación de este Convenio es inconstitucional e incompatible de

conformidad con el Artículo 102, literal g de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, debido a que establece que “quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal”.

Por lo anterior, debe interpretarse el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, en ese sentido no es factible para el empleador contratar a un trabajador para que desempeñe sus labores en una jornada de tiempo parcial, si de igual manera para el cómputo del pago del salario debe retribuirle como si hubiese laborado por el tiempo máximo de duración de las diferentes jornadas de trabajo reguladas.

A pesar de que es asequible la reforma del Artículo 120 del Código de Trabajo donde se regula el pago íntegro al trabajador, aunque se presente la disminución de la jornada de trabajo; el Artículo 102 de la Constitución Política de la República no puede ser reformado por lo que no es posible la aplicación integral del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.

Únicamente podría aplicarse de forma íntegra el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo si fuera reformado el Artículo 102 y fuera suprimido el segundo párrafo de la literal g; sin embargo, este es un derecho social mínimo y un derecho humano que tiene todo trabajador, no es viable la reforma y supresión de esta disposición constitucional.



Por lo que la investigación comprueba la inaplicabilidad que existe entre el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo y la legislación en materia laboral, debido a que las normas laborales guatemaltecas otorgan garantías más benéficas para los trabajadores y la aplicación del Convenio solo es posible con la reforma constitucional y del Código de Trabajo; sin embargo esto sería improcedente por el menoscabo que esto implicaría a los derechos de la población.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Las garantías sociales mínimas de los trabajadores son los derechos irrenunciables que el Estado otorga a estos a través de la norma suprema y las leyes ordinarias, por la tutelaridad que se le otorga dada la desigualdad económica que existe entre este y el empleador. Las mismas tienen el carácter de ser irrenunciables, es decir que aunque se exprese en el contrato de trabajo o en cualquier otro documento la renuncia de las mismas, se tendrá por nula o no puesta esta disposición. A su vez, estas únicamente pueden ser superadas y nunca minimizadas o reducidas.

Las jornadas de trabajo de tiempo parcial no se encuentran reguladas en la legislación laboral guatemalteca; sin embargo, sí establece el límite de horas que debe durar cada jornada, además de normar que todo trabajador tiene derecho a percibir íntegro el salario semanal, es decir que sin importar las horas de trabajo efectivo o el tiempo que dure la jornada bajo la cual se contrató, este debe recibir el salario equivalente al mínimo al máximo de horas laboradas en la semana. No obstante, el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo establece el derecho del trabajador a una retribución equivalente al número de horas que este labora adaptándolo a la legislación del Estado ratificando.

Por lo anterior, se determina la inaplicabilidad del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo ya que su aplicación vulnera las garantías sociales mínimas del trabajador establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1992.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1998.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1975.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Guatemala: Ed. Óscar De Leon Palacios, 2011.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2010.

GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Tierra Labrada, 2002.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1992.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 32^a. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 2000..

Legislación:

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

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

Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial de la Organización Internacional del Trabajo. 1994. Asamblea General de la Organización Internacional del Trabajo.

