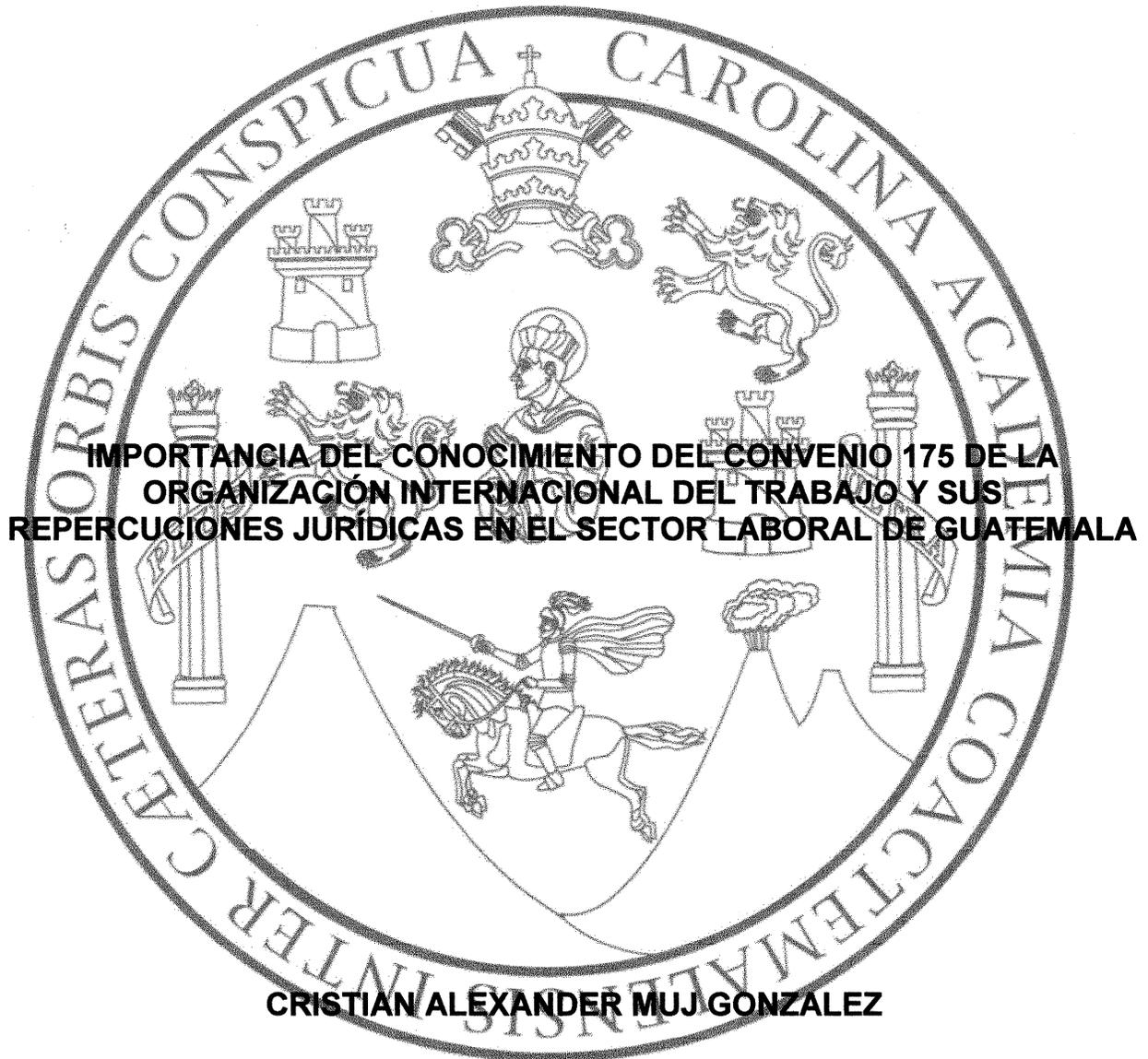


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



GUATEMALA, FEBRERO DE 2020

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

**IMPORTANCIA DEL CONOCIMIENTO DEL CONVENIO 175 DE LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SUS
REPERCUSSIONES JURÍDICAS EN EL SECTOR LABORAL DE GUATEMALA**



Guatemala, febrero de 2020

**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:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br.	Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta:	Licda.	Ileana Noemi Villatoro Fernandez
Vocal:	Licda.	Adela Lorena Pineda
Secretaria:	Licda.	Sandra Elizabeth Giron Mejía

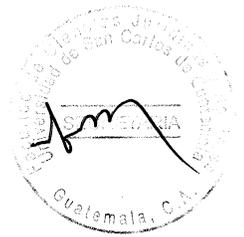
Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Edwin Noel Peláez Cordón
Vocal:	Lic.	César Anibal Najarro López
Secretario:	Lic.	Ronald David Ortiz Orantes

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 28 de febrero de 2018.

Atentamente pase al (a) Profesional, ERICK DANIEL PEREZ XIQUITA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
CRISTIAN ALEXANDER MUJ GONZÁLEZ, con carné 201121048,
 intitulado IMPORTANCIA DEL CONOCIMIENTO DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL
DEL TRABAJO Y SUS REPERCUSIONES JURÍDICAS EN EL SECTOR LABORAL DE GUATEMALA.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

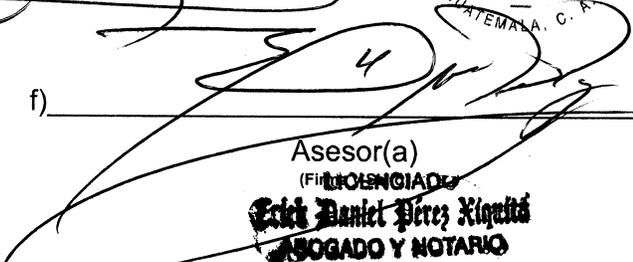
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción _____ / _____ / _____ f) _____


 Asesor(a)
 (FIRMACIADO)
Erick Daniel Pérez Xiquita
 ABOGADO Y NOTARIO



Licenciado:

Roberto Fredy Orellana Martínez

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Licenciado Orellana Martínez:

En cumplimiento de la resolución de fecha 28 de febrero del año 2018, por medio de la cual fui nombrado como Asesor del bachiller **CRISTIAN ALEXANDER MUJ GONZALEZ** de su trabajo titulado: **IMPORTANCIA DEL CONOCIMIENTO DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SUS REPERCUSIONES JURÍDICAS EN EL SECTOR LABORAL DE GUATEMALA**, me complace manifestar que dicho trabajo satisface los requerimientos siguientes:

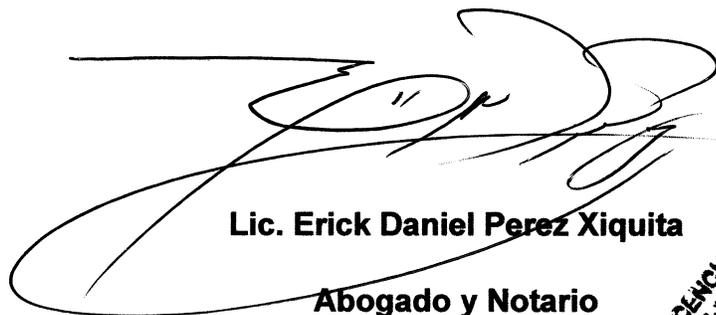
- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en ésta se analizan aspectos importantes y de actualidad, además, la misma cumple con los requerimientos exigidos por el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, expresamente declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley y para el efecto, me permito rendir el presente informe.
- b) Los métodos utilizados para elaborar el informe final fueron el analítico, deductivo, sintético e inductivo, que permitieron el análisis del conocimiento de los derechos laborales por el sector laboral guatemalteco. Asimismo, la técnica utilizada en la redacción de la tesis fue la bibliográfica al haberse consultado diversidad de temas expuestos por autores nacionales.
- c) El tema en si es de gran importancia para el estudio tanto del derecho laboral en general como el Derecho Internacional Laboral en materia de Convenios Internacionales de trabajo, en virtud que un gran porcentaje de la población guatemalteca pertenece al sector laboral, e allí en donde radica la importancia de que dicho sector conozca los derechos que les asisten para poder evitar que estos sean vulnerados.



- d) En su conclusión discursiva el bachiller Cristian Muj determina que si bien es cierto la legislación laboral guatemalteca vigente regula todos los derechos que le asisten a los trabajadores, así como los procedimientos para resguardarlos, existe la necesidad que la población conozca sobre su existencia para entender que existe un resguardo cuando estos sean vulnerados, por lo que se propone difundirlos a nivel nacional por medio de medios de comunicación masiva.
- e) La bibliografía utilizada es la adecuada y expone los puntos de vista de autores nacionales ya que ellos son los que conocen la realidad nacional, ésta afín al tema investigado, por lo que considero que la misma es suficiente ante la diversidad de información existente en Guatemala en materia de Derecho Laboral y Derecho Internacional en materia laboral, específicamente sobre Convenios Internacionales de Trabajo.
- f) La redacción de la tesis es clara de modo que su lectura es de fácil comprensión para cualquier persona; habiendo el estudiante aceptado todas las sugerencias y correcciones que le hiciera para una mejor redacción del informe.

Por todo lo anterior considero que el trabajo de tesis cumple con todos los requerimientos exigidos por el normativo, razón por la que apruebo el informe final y emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo continúe su trámite para el examen público de tesis.

Atentamente,



Lic. Erick Daniel Perez Xiquita

Abogado y Notario

Colegiado No. 9788

LIBENCIADO
Erick Daniel Perez Xiquita
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 11 de octubre de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante CRISTIAN ALEXANDER MUJ GONZÁLEZ, titulado IMPORTANCIA DEL CONOCIMIENTO DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SUS REPERCUSIONES JURÍDICAS EN EL SECTOR LABORAL DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.

SECRETARIO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, G. A.

DECANO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, G. A.





DEDICATORIA

A MIS PADRES:

IRMA YOLANDA GONZALEZ SALGUERO y MANUEL DE JESUS MUJ GARCÍA, mis padres quienes juntos me inculcaron los valores que me convirtieron en la persona que soy, quienes me enseñaron el valor de la disciplina y la perseverancia, y la importancia del estudio, así como su amor incondicional. Gracias.

A MIS HERMANOS:

Manuel de Jesus Junior Muj González, quien me ha brindado su apoyo y cariño durante toda mi vida. Y Sergio Noé Samayoa González, por su apoyo.

A FERNANDA MORALES:

A quien le debo su apoyo incondicional durante el transcurso de la carrera, quien fue mi compañera de estudio durante los exámenes técnicos profesionales, y quien me brindo una gran etapa de su vida, etapa que ha sido la más hermosa en mi vida. Indiscutiblemente te lo deberé siempre.

A BUFETE CALVO & CALVO:

Bufete profesional que me brindó la oportunidad de ingresar al ámbito profesional.

A MIS AMIGOS:

Francisco Carrera Oliva, Adriana Ortíz, Henry Granados, Javier Ovando y Juan de Jesus Díaz del Castillo, y resto de amigos quienes me han brindado su apoyo incondicional.



AL PROFESIONAL DEL DERECHO: Erick Daniel Perez Xiquita, por haberme brindado su apoyo para el desarrollo de este proyecto.

A: La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala en especial a mi querida Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por permitirme el privilegio de formarme como profesional dentro de sus aulas.

A: Al Pueblo de Guatemala, quienes con su trabajo diario y sus contribuciones hacen posible el acceso a la Educación Superior.



PRESENTACIÓN

El tema de la presente investigación es propia del Derecho Laboral y se entrelaza con el derecho Internacional Público. Se analizan los derechos laborales que se les otorgan a los trabajadores que desempeñan laborales por el sistema laboral de medio tiempo, otorgados por el convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, derechos que anteriormente no poseían dichas personas en las normas laborales en Guatemala. Asimismo se determinó, que si bien es cierto que ahora ya poseen dichos derechos laborales, de nada sirve si los trabajadores que desempeñan funciones de medio tiempo desconocen la existencia de dichos derechos.

A raíz de ello es que el autor realizó el trabajo de campo correspondiente en los centros laborales en donde existe este sistema laboral de funciones de medio tiempo, esto con el único objeto de determinar que tanto conocían los trabajadores los derechos que ahora los amparaban y que son de carácter irrenunciable.

El aporte académico consiste en resaltar la importancia que el Estado de Guatemala invierta en programas de difusión por los medios de comunicación masiva como la televisión, la radio y el internet, de los derechos laborales otorgados por el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, esto con el único objetivo de evitar que sean violentados los derechos de los trabajadores.



HIPOTESIS

En Guatemala Los derechos laborales mínimos considerados irrenunciables son violados de manera frecuente, esto en virtud, que una gran parte de la población guatemalteca desconoce que existen medios legales que los amparan ante estas violaciones. Actualmente el Estado de Guatemala aprobó con el decreto 2-2017 el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, con dicho convenio se asegura la protección de los trabajadores que desempeñan funciones de tiempo parcial y el respeto a todos sus derechos laborales, tales como acceso a la seguridad social, salud, maternidad, vacaciones anuales pagadas, licencia por enfermedad, entre otros. Lamentablemente la población que actualmente desempeña funciones en tiempo parcial desconocen que estos derechos les asisten por lo que se hace eminentemente necesario crear una solución a este problema.

Se concluye, entonces, que la aprobación del decreto 2-2017 no garantizara que el patrón respete y garantice la aplicación de los derechos que los trabajadores a medio tiempo poseen actualmente. Por lo que se considera eminentemente necesario que el Estado invierta en la enseñanza de los derechos laborales mínimos considerados irrenunciables, con el objeto que el trabajador los conozca y tenga el conocimiento que existen mecanismos de emergencia ante una eminente violación de estos. Esto se lograra únicamente con el apoyo del Estado.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Después de realizar la investigación de campo en los centros laborales en donde se desempeñan actividades de medio tiempo y efectuar entrevistas a los trabajadores que se encuentran sujetos a estos contratos laborales, se confirmó que existe un total desconocimiento del decreto 2-2017 que contiene el convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, y en consecuencia se determina que desconocen que actualmente existen derechos laborales que les asisten.

Es lamentable que la población guatemalteca desconozca que existen derechos laborales que les asisten, esta situación genera una incertidumbre jurídica, en el área Publica del Derecho Laboral, el objeto de la creación de dicha legislación es evitar que el patrono aprovechándose de la ventaja económica que posee frente al trabajador, violente los derechos que le asisten a este. De ello deviene la necesidad que el Estado invierta en programas de difusión masiva a nivel nacional, de los derechos laborales que poseen los trabajadores, haciendo énfasis en los nuevos derechos que poseen los trabajadores a medio tiempo, esto lo lograra el Estado invirtiendo en Internet, la radio y la televisión.



ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. El Trabajo.....	1
1.1. Caracteres del Trabajo Subordinado	2
1.2. Clasificación del Trabajo	4
1.3. El trabajo y la visión de este desde distintos ángulos	7
1.4. Elementos subjetivos del trabajo	10
1.5. El derecho del trabajo	13
1.5.1. Historia del derecho del trabajo en Guatemala	13
1.5.2. Contenido del derecho de trabajo	18
1.5.3. Caracteres del derecho de trabajo	20
1.5.4. Fuentes del derecho de trabajo.....	21
1.5.5. Principios del derecho de trabajo.....	22
1.5.6. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	25

CAPÍTULO II

2. Contrato individual de trabajo	27
2.1. Antecedentes	27
2.2. Evolución histórica	28
2.3. Definición	31
2.4. Fuentes del contrato de trabajo	32
2.5. Diferencias con otros contratos.....	34
2.6. Jornadas de trabajo, salario y descansos.....	35
2.6.1. Jornadas de trabajo	35
2.6.2. Evolución histórica	36

2.6.3. Antecedentes históricos de la regulación legal de las jornadas de trabajo en Guatemala.....	39
2.6.4. Definiciones de la jornada de trabajo.....	43
2.6.5. Clasificación de las jornadas de trabajo.....	44
2.7. Salarios.....	45
2.8. Descansos.....	46
2.9. Terminación de los contratos de trabajo.....	47

CAPÍTULO III

3. La Organización Internacional de Trabajo y los convenios internacionales de Trabajo.....	49
3.1. Antecedentes.....	49
3.2. Evolución histórica.....	53
3.3. Definición.....	55
3.4. Naturaleza Jurídica de La Organización Internacional del Trabajo y sus elementos.....	55
3.5. Competencia.....	57
3.6. Estructura.....	58
3.7. Actividades.....	61
3.8. Elaboración de los convenios internacionales de trabajo.....	61
3.8.1. El proceso de doble discusión.....	63
3.8.2. El proceso de simple discusión.....	66
3.8.3. Textos auténticos de los instrumentos.....	67
3.9. Proceso de ratificación y denuncia de los convenios.....	67
3.9.1. Proceso de ratificación.....	67
3.9.2. Proceso de denuncia.....	68



CAPÍTULO IV

Pág.

4. Importancia del conocimiento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo y sus repercusiones jurídicas en el sector Laboral guatemalteco	71
4.1. Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo	71
4.2. Problemas y desafíos que se originan por el desconocimiento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo	77
4.3. La importancia de conocer los derechos que se otorgan en el convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo	79
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	83
BIBLIOGRAFÍA	85



INTRODUCCIÓN

La constante violación de los derechos laborales que sufren los trabajadores promedio en Guatemala por parte de los patronos, generan un serio problema en la economía familiar y a grandes rasgos afecta la economía nacional. Es el caso que dicho problema se debe a que el trabajador promedio desconoce los derechos básicos que le asisten en la legislación laboral vigente, así como la forma de accionar cuando son violados estos derechos.

El tema principal de esta tesis es el desconocimiento del sector laboral guatemalteco del decreto 2-2017, por medio del cual se aprobó el decreto 175 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio que regula la protección de los trabajadores que desempeñan funciones a tiempo parcial y el respeto a todos sus derechos laborales, tales como acceso a seguridad social, salud, maternidad, vacaciones anuales pagadas, licencia por enfermedad, entre otros.

El objetivo general se alcanzó porque después de realizar la investigación pertinente, se determinó que, en la mayoría de los casos los derechos laborales son violentados en virtud que el trabajador desconoce que existen derechos que le asisten, así como desconocen los medios procesales que existen para acudir con las autoridades correspondientes para hacer valer sus derechos.

La investigación se desarrolló en cuatro capítulos, el primero describe lo que es el trabajo, que es el derecho del trabajo, la historia del trabajo en Guatemala, el contenido, caracteres, fuentes, principios y la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo; en el segundo capítulo, se abordó el Contrato Individual del Trabajo, sus



antecedentes, la evolución histórica, definición fuentes, diferencias con otros contratos, las jornadas de trabajo y el salario; el tercer capítulo, se enfoca en la Organización Internacional del Trabajo y los Convenios Internacionales del Trabajo; y finalmente el capítulo cuarto, se evidencia la importancia del conocimiento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo y sus repercusiones jurídicas en el sector laboral guatemalteco.

La metodología de investigación consistió en el uso de los siguientes métodos: el analítico para determinar en forma aislada las distintas causas que generan las violaciones que sufren los trabajadores en los derechos que les asisten; el deductivo para determinar si realmente el problema radica en el desconocimiento de los trabajadores de los derechos laborales que le asisten; el inductivo para elaborar el marco teórico que fundamenta esta investigación porque se arribaron a conclusiones particulares nacidas de premisas generales. Para la recolección del material que dio base al tema se utilizó la técnica bibliográfica documental y estadísticas.



CAPÍTULO I

1. El trabajo

El trabajo es la actividad física o mental que puede ser ejercida únicamente por el ser humano, prestada de manera subordinada y es ejercida voluntariamente con el objeto de obtener a cambio de su realización una remuneración económica, cuya finalidad será que el trabajador pueda cubrir todas las necesidades económicas que demanden su sobrevivencia y la de su familia.

“Se trata de una actividad humana porque todo trabajo es en sí mismo digno, porque es el hombre quien le comunica su particular dignidad, por esa razón el trabajo debe gozar de la protección de las leyes que asegurarán al trabajador condiciones dignas y equitativas de trabajo, jornada limitada, descansos y vacaciones pagadas, salario justo, entre otras cosas”¹.

De la definición de trabajo que se anotó anteriormente, se puede destacar o diferir elementos que son básicos y que son característicos como tal del trabajo subordinado, siendo los siguientes: es una actividad física o mental, es una actividad humana, voluntaria, subordinada y remuneración

¹ Franco López, César Landelino, **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág.2.



económica. Características que determinan que el trabajo es prácticamente una actividad que única mente puede ser ejercida por los seres humanos, ya que el ser humano lo realiza de manera voluntaria, trabaja bajo la subordinación de algún patrono a cambio de una remuneración económica.

1.1. Caracteres del trabajo subordinado

Es una actividad física o mental, según la naturaleza del trabajo, física porque es la actividad que ejercerá el hombre de manera directa, utilizando su fuerza corporal con el objeto de desempeñar las funciones que le sean asignadas. Es mental porque será la actividad que ejercerá el hombre de una manera intelectual, es decir el hombre aprovechara sus conocimientos con el fin de transmitirle al patrono los conocimientos que este posee con el objeto de desempeñar las funciones que le sean asignadas.

Es una actividad humana, esta característica es básica en el concepto de trabajo, ya que el ser humano será el único que desempeñara las actividades laborales, es decir que la actividad que desempeñan las maquinas jamás podrán ser catalogadas como trabajo subordinado.



Es voluntaria, esto porque es una actividad física o mental, que desempeñara el ser humano, pero esta actividad se desempeñara únicamente con el consentimiento de este, ya que nadie puede ser obligado a realizar alguna actividad. Este es un derecho humano que está garantizado en nuestra Constitución Política, con el objeto de evitar que los habitantes de nuestra república sean obligados a desempeñar labores forzadas.

Remuneración económica, el objetivo principal de desempeñar cualquier clase de trabajo tanto físico como mental es la obtención de una remuneración económica, esto es el resultado de desempeñar las actividades que se le hayan asignado al trabajador, con el objeto de obtener los artículos de primera necesidad para la sobrevivencia de este y la de su familia.

“Subordinación económica: existe en tanto el trabajador enajena su trabajo a favor de otro a cambio de una remuneración; subordinación técnica: El empleador haciendo uso de sus facultades de dirección y organización empresarial, puede señalarle al empleado cómo debe realizar las tareas, proporcionarle las orientaciones y órdenes para el trabajo, etc; Subordinación jurídica: El empleador está facultado a dar órdenes que el trabajador debe cumplir. Esta última es esencial, no puede faltar y es la que caracteriza la

relación de dependencia, porque de ella deriva la ausencia de responsabilidad del trabajador en la ejecución de la prestación de los servicios”.²

Es menester indicar que se le considera como trabajo subordinado ya que existe una estructura jerárquica de mando, es decir, el trabajador en el desempeño de sus labores tendrá que rendir cuentas a un patrono ya que está bajo su dependencia, este prestara sus servicios a favor del patrono para que el patrono pueda obtener utilidades y que serán completamente para este, ya que el patrono únicamente cumplirá con la obligación de pagar la remuneración económica de la manera que hayan pactado.

1.2 Clasificación del trabajo

Es importante señalar que doctrinariamente existen otras clasificaciones que se consideran también parte del trabajo, que se clasifican de la siguiente manera: el trabajo autónomo, la relación de empleado público, el trabajo benévolo, el trabajo forzoso y cualquier prestación de servicio regulada mediante regímenes especiales de trabajo sujeta o no a régimen de dependencia, para poder explicar esta clase de trabajo es importante señalar que cualquier actividad física o intelectual que desempeña el ser humano es considerada como trabajo, el trabajo autónomo será aquella actividad que una

² *Ibíd.* Pág. 3



persona realiza utilizando todos los medios a su alcance con la que ofrecerá servicios a otras personas, pero las utilidades obtenidas serán completamente para el trabajador ya que no existe ninguna relación de dependencia hacia un patrono.

La relación de empleado público, esta clasificación del trabajo es aquella en la cual una persona ofrece sus servicios físicos o intelectuales para desempeñar alguna actividad determinada, del cual obtendrá un beneficio económico como remuneración del trabajo ya realizado, esta remuneración la recibirá de parte del Estado, ya que en esta clase de relación laboral es el Estado el que actúa en calidad de patrono.

“El criterio doctrinal señala que el empleado público está ligado por un contrato de derecho administrativo, por el que se le adjudican determinadas funciones o atribuciones. Para el caso del Derecho Laboral guatemalteco, nuestra Constitución Política de la República reconoce que la relación del servidor público y el Estado se vincula mediante un verdadero contrato individual de trabajo, aunque esto no excluye la posibilidad legal de que el contrato de trabajo se perfeccione con la simple prestación de los servicios que no se encuentra excluida expresamente”.³

³ *Ibíd.* Pág. 4

El trabajo benévolo, esta clasificación del trabajo será aquel en la cual una persona prestara sus servicios físicos o intelectuales de manera gratuita, ya que no mediará ninguna clase de retribución económica.

Trabajo forzoso, en esta clasificación del trabajo, se encuentra aquella actividad física que realizaran ciertas personas como parte del cumplimiento de alguna condena, a esta clase de trabajo también se le conoce como trabajo penitenciario.

Cualquier prestación de servicios regulada mediante regímenes especiales de trabajo sujeta o no a regímenes de dependencia, según la legislación guatemalteca en materia laboral se encuentran regímenes especiales de trabajo, el título cuarto del Código de Trabajo Decreto 1441 regula estos regímenes especiales: Trabajo agrícola y ganadero, trabajo de mujeres y menores de edad, trabajo a domicilio, trabajo doméstico, trabajo de transporte, trabajo de aprendizaje, trabajo en el mar y en las vías navegables y por último se encuentra el régimen de los servidores del Estado y sus instituciones.

Es importante señalar que estos regímenes especiales de trabajo, están regulados por la legislación laboral guatemalteca vigente, y que son aplicables a las relaciones laborales que existen, por lo que es vital conocerlos y analizarlos desde todos los puntos.

1.3 El trabajo y la visión de éste desde distintos ángulos

La definición de trabajo es muy compleja y podría variar, esto dependerá de la materia o doctrina que la estudie, por lo que se hace importante entender los distintos puntos de vistas que estudian esta materia, daré una visión de trabajo desde las siguientes perspectivas:

Concepción filosófica: “Dicha postura tiene una visión puramente economicista del trabajo y de la producción. Consecuentemente el trabajo será visto como un recurso más del proceso productivo y además se le considerará un costo”.⁴

Concepción marxista: “El trabajo es visto como una alienación fundamental del hombre. Este último se empobrece a medida que produce para otro (capitalista), quien le paga un mero salario de subsistencia, cuando en realidad ha sido el trabajador quien ha creado esa riqueza. A favor del capitalista queda “la plusvalía” que es el trabajo objetivado en un producto por el que el primero abona un pequeño porcentaje de lo que realmente vale. El producto del trabajo, afirma Marx, es trabajo que se ha congelado en un objeto que se ha hecho material: es la objetivación del trabajo. La realización del trabajo es su objetivación.

⁴ Ibíd. Pág. 6

Desde esta concepción se considera que el trabajador a pesar de haber otorgado su esfuerzo tanto físico como mental no es valorado, ya que al final de la prestación del servicio el trabajador solo recibe una mísera remuneración económica que apenas le alcanza para cubrir sus necesidades básicas, en cambio el capitalista obtiene sin mayor esfuerzo una remuneración económica mucho mayor al trabajador, de esta manera se considera que es una explotación hacia el trabajador.

En las condiciones en que se supone la economía política, esta realización del trabajo aparece como pérdida de la realidad para los trabajadores: la objetivación como pérdida del objeto y límites del objeto, la apropiación como extrañamiento, como alienación. Así que el trabajador era un ser alienado desde el punto de vista económico, filosófico, político, social y religioso. Desde la perspectiva económica aparece dominado por el capital”.⁵

Concepción de la doctrina social de la Iglesia: esta concepción transmite que el ser humano trabaja por la necesidad de subsistir, es decir que la misma necesidad de obtener los alimentos necesarios para sobrevivir el trabajador como su familia lo insta a desarrollar alguna actividad en la que sea bueno, asimismo es obligación del estado velar por la tranquilidad del trabajador y su familia y de la misma manera velar por la justicia social.

⁵ *Ibíd.* Pág. 6

“Esta doctrina siempre ha considerado que las desigualdades surgen naturalmente porque no son iguales los talentos en todos, ni la habilidad, ni la salud, ni lo son las fuerzas, y de la inevitable diferencia de estas cosas brota espontáneamente la diferencia de fortuna. La Iglesia, contrariamente al planteamiento de Marx, insta a la concordia de clases y señala como deber esencial del Estado la consecución del bien común, entendiéndose por tal “el conjunto de condiciones sociales que permiten a los ciudadanos el desarrollo conveniente y pleno de su propia perfección”, no pudiendo el Estado desentenderse de la paz social, ni de crear las condiciones necesarias que permitan el desarrollo referido”.⁶ Es importante señalar que en esta doctrina se enfoca esencialmente en la lucha del proletariado.

Concepción teológica: Esta concepción transmite que el ser humano trabaja la tierra por mandato divino ya que es una forma de agradecer a Dios todas las posibilidades que nos otorga en la tierra, esta concepción considera que cualquier actividad laboral que el hombre realiza la hace con ayuda de Dios.

“Según esta perspectiva el trabajo humano, es co-creador, ya que a través de él el hombre cumple el mandato de “someter la tierra”. Además es co-redentor “soportando la fatiga del trabajo en unión con Cristo crucificado por nosotros,

⁶ *Ibíd.* pág. 8

el hombre colabora en cierto modo con el Hijo de Dios en la redención de la humanidad”.⁷

Concepción histórica: Con esta concepción lo que se obtiene es un punto de vista histórico de lo que ha sido el trabajo con el transcurso del tiempo, ya que estudia los antecedentes del ser humano en el desempeño de la actividad física para obtener sus alimentos.

1.4 Elementos subjetivos del trabajo

Los elementos subjetivos del trabajo serán los individuos que participan en la relación laboral, siendo estos: patrono, trabajador, representantes del patrono y los intermediarios.

Patrono: según el Artículo 2 del Código de Trabajo “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. De lo anterior se puede indicar que el patrono a diferencia del trabajador puede ser una persona individual o jurídica, esto ya que un trabajador podría prestarle sus servicios a una sociedad, otro elemento es que utilizara los servicios de una o varias personas

⁷ *Ibíd.* pág. 8



para que realicen alguna actividad establecida a cambio de una remuneración, y esta actividad se regulara por un contrato laboral.

Trabajador: según el Artículo 3 del Código de Trabajo “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Para poder definir el concepto de trabajador es imperativo señalar que únicamente puede ser una persona individual, esta persona brindara su capacidad física, intelectual o de ambos géneros al servicio del patrono a cambio de una remuneración económica, la relación laboral será regulada por un contrato laboral.

Representantes del patrono: según el Artículo 4 del Código de Trabajo “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo”. Los representantes del patrono están ligados al patrono directamente por un contrato de trabajo, básicamente el representante del patrono tendrá a cargo



las funciones de dirección del trabajo que realicen los trabajadores, esta persona velara por el buen funcionamiento de la empresa y rendirá cuentas directamente con el patrono, la ley estipula que el patrono quedara directamente obligado frente a las relaciones laborales.

Intermediario: según el artículo 5 del Código de Trabajo “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.”

Los intermediarios serán aquellas personas individuales o jurídicas que adquirirán de manera directa los servicios de una o varias personas en virtud de un contrato laboral, con el objeto de poderles prestar servicios a otro patrono. Para poder explicar esto de una mejor manera se toma como ejemplo las empresas de seguridad privada que prestan el servicio de seguridad a otras empresas. Según la ley el patrono que adquiere el servicio quedara solidariamente obligado con los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la legislación laboral vigente. Pero en la práctica laboral lo utilizan como una forma de evadir su responsabilidad.



1.5 El derecho del trabajo

Es una rama del derecho que establece el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que regulan las relaciones entre el empleador y el empleado con ocasión del trabajo, los derechos y obligaciones de ambos y las instituciones que permite resolver los conflictos que surjan entre estos.

“Doctrinariamente puede definirse al Derecho del Trabajo como: el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado”.⁸

1.5.1 Historia del derecho del trabajo en Guatemala

La historia del derecho laboral guatemalteco inicia en la etapa pre colonial, esta se da en el inicio de la conquista española, en esta etapa no hay un derecho laboral como tal, básicamente era una esclavitud hacia los indígenas que habitaban el territorio conquistado. Se estima que esta época se dio en el

⁸ *Ibíd.* Pág. 20



año 1524, ya que en esta época llega Pedro de Alvarado al territorio e inicia una esclavitud sistemática de los indígenas.

Posteriormente surge la época colonial, en esta época surgen dos formas de trabajo, la primera forma fueron las leyes de indias estas regulaban el trabajo de los obreros y campesinos que desempeñaban labores en las fincas de los españoles. La segunda forma de es la agrupación gremial, está básicamente consistía en la agrupación de varias personas que desempeñaban un mismo oficio con el fin de velar por su bienestar.

Luego surge la etapa independiente, hasta esta época es en donde se empieza a tomar en cuenta el derecho de trabajo, esto se da a través de la promulgación de leyes, decretos y acciones de los pobladores. En esta época finaliza la vigencia de las leyes de indias en 1921, los trabajadores quedaron a la intemperie legal ya que no existía ninguna ley que regulara la relación laboral. Fue hasta el año de 1871 con la llamada revolución liberal que se emite un Código Civil, el cual era aplicado al trabajo.

Con el afán de proteger los derechos de los trabajadores, en 1877 se crea otro Código Civil, este código estaba inspirado en la legislación española, siguiendo esa misma línea las primeras normas laborales que hubo en Guatemala a partir de la revolución de 1871, fueron de índole liberal e



individualista, un ejemplo de esto es el decreto número 486, de 1894, en el cual se establecía que no se podían cometer ninguna clase de abuso o presión en la contratación laboral, de lo contrario sería llevado a los tribunales de justicia, con este decreto se puede observar que se deja de tratar a los trabajadores como esclavos.

La década del sindicalismo (1920-1930), surge en el gobierno de Carlos Herrera, surge por la miseria y aislamiento de la clase trabajadora, este movimiento lo que buscaba era la necesidad de crear los mecanismos de defensa necesarios hacia los trabajadores. El proceso de sindicalismo continúa con el General José María Orellana que abarca el año 1921 al 1926, dentro de estos años se produjeron varias huelgas en acción del reconocimiento del trabajo que se ejercía. En el gobierno del general Lázaro Chacón, que abarca del año 1926 al 1930, las organizaciones sindicales superan el carácter mutualista, y así se da la constitución de los primeros sindicatos. Los fines que estos sindicatos se proponían eran claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clase.

Durante la autocracia de Ubico se desmorona el movimiento sindical guatemalteco hasta el año 1944, durante esta época las palabras sindicato, huelga y derechos laborales vuelven a desaparecer de la legislación guatemalteca, volviendo nuevamente la violación de los derechos laborales



imperante el trabajo forzado y los salarios bajos, esta época se puede considerar como una de las épocas mas represivas a los trabajadores.

Revolución del 20 de Octubre de 1944, “Arranca de la caída de la dictadura ubiquista (30 de junio de 1944) y se extiende hasta la caída del gobierno de Jacobo Arbenz Guzmán (2 de Junio de 1954). Coincide casi con el proceso conocido como Revolución del 20 de Octubre de 1944 (una revolución inconclusa de carácter democrático burgués). Aprovechando la bandera antifascista de los Aliados en la segunda guerra europea, los universitarios y los maestros inician la lucha contra Ubico, quien no resiste la presión popular y renuncia el 30 de junio de 1944. Le sucede una junta de Gobierno de generales de la dictadura –Ponce Vaides, Pineda y Villagran- quedándose como Presidente el General Federico Ponce Vaides, quien para perpetuarse en el poder abre un poco el cerrojo y permite la organización sindical.

No obstante no resiste la avalancha cívica y el 20 de octubre –después de 108 días de gobierno- es derrocado por un grupo de militares jóvenes y de universitarios. Los dirigentes del golpe –el Teniente Coronel Francisco Javier Arana, el Capitán Jacobo Arbenz y el civil Jorge Toriello- integran la nueva Junta Revolucionaria de Gobierno, iniciándose un proceso de cambios. Es la etapa en que el sindicalismo guatemalteco ha llegado a tomar mayor auge en toda su historia y comprende a los gobiernos de la Junta Revolucionaria



(1944-45), el Doctor Juan José Arévalo (1946-50) y del Coronel Jacobo Arbenz Guzmán (1951-54)".⁹

Durante este periodo se crea la Constitución de la Republica del 15 de marzo de 1945 en la cual se reconoce de manera expresa la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga, asimismo se sientan las bases del futuro régimen de seguridad social obligatorio, y se siembran las bases de la institución de la propiedad privada en función social, con esta institución se deja la base para la reforma agraria.

Se considera que esta ha sido la época más democrática en la historia del país. Por medio del Decreto 295, el Congreso de la Republica crea por primera vez en la historia del país un régimen de seguridad social obligatorio, creando la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El primero de mayo de 1947, entra en vigor el Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 30 del 8 de febrero de 1947, siendo este el primer código de trabajo en la historia del país. En este código se reconoce el derecho de sindicación, la contratación colectiva y el derecho de huelga, regulando las relaciones que surgen entre los trabajadores y los patronos, otorgándoles a los trabajadores grandes derechos.

⁹ Mario Lopez Larrave, **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**, Pág. 37.



El periodo contrarrevolucionario da inicio el 27 de junio de 1954, cae el presidente Arbenz, acabándose con su caída todas las grandes transformaciones económicas y sociales que con la revolución se estaban llevando a cabo a favor de la clase obrera, se abroga la Constitución vigente y se dicta la del 2 de febrero de 1956.

Posteriormente en 1961, se emite el 16 de agosto el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la Republica, siendo este el que regula actualmente las relaciones laborales en nuestro país.

1.5.2 Contenido del derecho de trabajo

El derecho del trabajo es una rama del derecho bastante amplia que se divide en distintas disciplinas, siendo estas el derecho individual de trabajo, derecho colectivo de trabajo, derecho internacional del trabajo, derecho procesal de trabajo y derecho de integración.

El derecho individual de trabajo: serán el conjunto de principios, doctrinas y normas jurídicas que regularán las relaciones entre el trabajador y el patrono, reconociéndolos a cada uno de manera individual y considerando la relación de subordinación que existe entre ambos.



El derecho colectivo de trabajo: serán el conjunto de principios, doctrinas y normas jurídicas que regulan las relaciones que se entablan entre las formas de organización colectiva de los trabajadores y la forma de organización colectiva de los patronos, es importante resaltar que el Estado participa como un órgano contralor, para verificar si los términos de contratación entre patronos y trabajadores se apegan a las normas laborales vigentes. Asimismo regula el proceso a utilizar en los conflictos de carácter colectivo.

Derecho internacional del trabajo: esta disciplina estudia el conjunto de normas legales que surgen de los convenios internacionales de trabajo, creados por la Organización Internacional del Trabajo.

Derecho procesal del trabajo: serán el conjunto de principios, doctrinas y normas jurídicas que regulan los procedimientos mediante los cuales se van a resolver los conflictos de carácter individual o colectivo que surjan en las relaciones laborales.

Derecho de integración: "cuyo propósito es diseñar los instrumentos que permitan integrar económica y políticamente a las naciones con el influjo de la transnacionalización del capital. El derecho de Integración, alcanzará una gran



connotación dentro del derecho del trabajo, pues se vinculará con este por medio de los acuerdos de libre comercio”.¹⁰

1.5.3 Caracteres del derecho del trabajo

La doctrina indica que los caracteres del derecho de trabajo son autonomía, es un derecho conciliatorio, es un derecho protector y autorregulación de los convenios colectivos.

Autonomía: el derecho de trabajo es autónomo, ya que este se regula por sus propios principios, doctrinas y normas jurídicas, asimismo tiene un objetivo propio, cuenta con sus propios sujetos. En Guatemala cuenta con una autonomía relativa ya que esta rama del derecho se respaldara en otras normas jurídicas para su aplicación, siendo el caso que subsidiariamente en lo procesal se respaldara en el Código Procesal Civil y Mercantil.

Es un derecho conciliatorio: esto es en virtud que el fin supremo del derecho laboral es conciliar al trabajador y al patrono cuando surja cualquier conflicto entre estos. El Código de Trabajo regula en el sexto considerando “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser

¹⁰ Franco López, César Landelino, **OP. Cit.** Pág. 21.



esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

Es un derecho protector o tutelar: este es uno de los principios que inspira el derecho del trabajo, esto en virtud que su fin será siempre proteger al trabajador que presta sus servicios a un patrono. El cuarto considerando del Código de Trabajo regula “El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

Autorregulación de los convenios colectivos: esto se da en virtud que los sujetos de la relación laboral crean sus propias normas y que las mismas serán aplicadas de forma general en los centros de trabajo.

1.5.4 Fuentes del derecho de trabajo

Las fuentes del derecho de trabajo son los orígenes que le dan vida a esta rama del derecho, estas se clasifican fuentes propias del derecho de trabajo y las fuentes indirectas.



En las fuentes propias del derecho de trabajo se encuentran: Generales, estas serán las de aplicación general siendo estas la Constitución Política de la Republica, el Código de trabajo y todas las normas laborales actualmente aplicables; y Especiales, estas son especiales ya que solo serán aplicadas a determinadas personas. Un ejemplo de estas fuentes serán los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

En las fuentes indirectas encontraremos los principios, la equidad, la costumbre y las leyes del derecho común.

1.5.5 Principios del derecho de trabajo

Los principios son las características ideológicas que inspiraran la legislación laboral en Guatemala, estos están regulados en el apartado de considerandos del Código de Trabajo, siendo estos los siguientes:

Principio tutelar de los trabajadores: se considera que el derecho de trabajo es tutelar en virtud que le otorga una protección jurídica preferente al trabajador con el objeto de compensar la desigualdad económica de éstos.



Principio de garantías mínimas: el Código de Trabajo en el inciso b del segundo considerando regula “El Derecho de Trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

Se considera que estas son garantías sociales mínimas ya que son derechos básicos que tendrá que tener el trabajador. Se considera que son protectoras del trabajador ya que el Estado celosamente velara porque se cumplan esas garantías mínimas. Se considera que son irrenunciables únicamente para este en virtud que el trabajador no podrá renunciar a sus derechos ni de manera expresa, esto es para compensar el aprovechamiento del patrono a la ignorancia del trabajador.

Es un derecho necesario e imperativo: este principio se aplica en virtud que todas las normas laborales son de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley.

Es un derecho realista y objetivo: El Código de Trabajo en el inciso d del segundo considerando regula “El derecho de Trabajo es un derecho realista y

objetivo; lo primero, 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, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

Es una rama del derecho público: el derecho del trabajo es una rama del derecho público en virtud que el Estado actuara siempre de manera directa para resolver cualquier controversia que surja entre los trabajadores y de la misma manera también velara porque las relaciones laborales que surjan se lleven de conformidad con las leyes laborales vigentes en el país.

Es hondamente democrático: en virtud que buscara la manera de obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población.

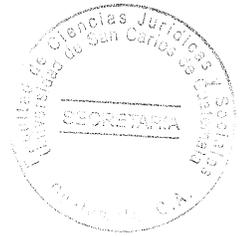
Es conciliatorio: esto en virtud que las normas laborales lo que busquen, en cualquier conflicto que surjan entre las partes, es una solución equitativa, solución que tendrá como único objetivo, no perjudicar a ninguna de las partes.

1.5.6 Naturaleza jurídica del derecho de trabajo



El derecho de trabajo es de naturaleza pública, en virtud que en cualquier relación laboral siempre se tendrá que observar y cumplir las disposiciones legales en materia laboral, de tal manera el Estado actuara de forma directa cuando surjan conflictos entre las partes. También se considera que es de naturaleza pública ya que el derecho de trabajo es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley.





CAPÍTULO II

2. Contrato individual de trabajo

En este capítulo se abarcará el tema de contrato individual de trabajo de una manera amplia para su mejor entendimiento, ya que es de vital importancia comprender cuáles son los elementos históricos y los elementos prácticos para la aplicación de este, así como el marco legal en el cual sustenta sus bases en la legislación laboral de Guatemala.

2.1 Antecedentes

Para celebrarse un contrato de trabajo, es importante que esté sujeto a las condiciones mínimas que establece la ley, esto se realiza en defensa de los trabajadores que son las personas que se encuentran en inferioridad de condiciones ante una contraparte sumamente fuerte como lo es el patrono.

“El trabajador es económicamente débil frente a su empleador, por lo que el Estado ha debido dictar normas mínimas irrenunciables para salvaguardarlo contra el peligro de una imposición en contra de sus intereses, aprovechándose de ese estado de insuficiencia económica. Ahora bien, la

adhesión no siempre es automática, pues el trabajador puede solicitar y pactar condiciones superiores a las fijadas por la ley de manera que cabe un cambio de voluntades entre las partes, lo que puede producirse en el propio contrato de trabajo o mediante la celebración de un instrumento de normación colectiva de trabajo”.¹¹ Se podría decir que el antecedente que existe del contrato de trabajo será las relaciones laborales que se han ido dando con el transcurso de los años entre los trabajadores y los patronos.

2.2 Evolución histórica

En el transcurso de la historia de la humanidad la sociedad siempre se ha dividido en dos clases, en una clase encontramos a los que trabajan para otros y los que adquieren el servicio de los que trabajan.

Los historiadores han dividido en cinco fases la evolución del trabajo, siendo estos: fase de la esclavitud, fase de la servidumbre, fase de las corporaciones, fase de las manufacturas y fase del asalariado.

Fase de la esclavitud: esta fase está caracterizada porque existía un verdadero dominio del amo frente al esclavo, de esta manera se consideraba

¹¹ *Ibíd.* Pág. 121



las actividades que hacia el esclavo como algo deshonroso. El esclavo realizaba todas las actividades que se le ordenaban sin esperar nada a cambio, por lo tanto, no se puede hablar de un contrato de trabajo ya que al esclavo se le consideraba como cosa.

Fase de la servidumbre: con forme va pasando el tiempo los esclavos van adquiriendo ciertas facultades, entre ellas la más importante es la adquirir su libertad. De esta forma va surgiendo la servidumbre, de tal cuenta el hombre ya no pertenecía a ningún amo, si no a la tierra. Surge una relación entre las partes, al siervo ya no se le considera una cosa, ya adquiere título de ser humano adquiriendo por lo tanto derechos y obligaciones, además los señores feudales que eran los dueños de la tierra debían de darles respeto y brindarles protección.

El trabajador adquiere ciertos derechos que anteriormente no tenia, pero no se le otorgo independencia alguna, sino que debía vivir con su trabajo a las órdenes de otros hombres, de la misma manera cuando el señor feudal vendía la tierra los siervos pasaban a ser propiedad del nuevo señor feudal. Por lo tanto, no se puede hablar de un contrato de trabajo en esta fase.

Fase de las corporaciones: "El régimen de las corporaciones, trae consigo un cambio fundamental en las vinculaciones laborales. Conocida es la



organización de las corporaciones, a cuyo frente se encontraba el maestro, que era el empleador. En un principio existía solo la categoría de los aprendices a la que, con el correr del tiempo, se le agregó la de los compañeros. Aquellos estaban totalmente sometidos al maestro; este les daba casa, alimentos, les impartía la enseñanza de su oficio hasta adquirir la categoría de maestro y cuando ello se hizo difícil de obtener, la de compañero.

Los compañeros eran los aprendices que habían completado la enseñanza y al no poder obtener una maestría, se trabajaban a las órdenes de un empleador (maestro). Estaban en mejores condiciones que el aprendiz, pero también se encontraba en relación de dependencia con el maestro”.¹² En esta fase a pesar de existir consentimiento del aprendiz para iniciar la relación laboral no se puede hablar de contrato de trabajo.

Fase de las manufacturas: en esta fase da inicio la existencia de los contratos de trabajo, en esta fase ya se le otorgaba un salario al empleado, pero todas las demás condiciones o reglas dentro de la relación laboral estaban regladas por el soberano. El trabajador la única opción que tenía era adherirse a los reglamentos administrativos que existían sin poder discutir los términos. También se considera que el trabajador no tenía ninguna libertad de elección o de querer renunciar ya que la manufactura estaba monopolizada y si al

¹² *Ibíd.* Pág. 126



trabajador se le cerraba la puerta a una de ellas perdía cualquier esperanza de obtener otro empleo.

Fase del asalariado: la Revolución Francesa es la que funda las bases primordiales del contrato de trabajo. De esta manera la concentración obrera, la demanda urgente de mano de obra y las alteraciones que existieron en la relación de trabajador y empleador dan el primer paso a la necesidad de una regulación equitativa de las actividades laborales.

Con la proclamación de los derechos del hombre, surge por primera vez en la historia la idea de que como seres humanos tenemos derechos que no pueden ser violentados de ninguna manera, siendo el Estado el principal garante de los derechos de los habitantes de un país. A raíz del reconocimiento de esos derechos el Estado empieza a participar de manera directa en las relaciones que se dan entre los trabajadores y los empleadores, con el objeto de velar por el bienestar del trabajador.

2.3 Definición

El contrato de trabajo es el vínculo jurídico mediante el cual una persona a la cual denominamos trabajador, prestara sus servicios físicos e intelectuales a

otra persona conocida como patrono, con la finalidad que el primero obtenga una remuneración económica a cambio de los servicios ya prestados. Es importante señalar que el contrato de trabajo deberá contener por lo menos los derechos mínimos que el Estado les otorga a los trabajadores.

El Código de Trabajo en el Artículo 18 regula: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

2.4 Fuentes del contrato de trabajo

El contrato de trabajo tiene como fuente el ordenamiento jurídico que rige en un territorio y un momento determinado, asimismo son fuentes también la ley, los convenios colectivos, los usos y costumbres, los principios generales del derecho laboral y del derecho en general, así como la doctrina, la justicia social y la equidad. Hay que tener claro que la ley es la fuente más importante, esto ya que las leyes son las normas dictadas por el Estado y por lo tanto de aplicación forzosa. Siendo esta fuente la más importante, es necesario indicar que contiene una jerarquía de aplicación, siendo en primer lugar la



Constitución Política de la Republica y los convenios internacionales, en segundo lugar, las normas ordinarias, posteriormente las reglamentarias y por ultimo las individuales.

Los convenios colectivos y pactos colectivos de condiciones de trabajo son fuentes del contrato de trabajo, ya que estos nacen de la voluntad de los sujetos inmersos en la relación laboral, el cual por convenio entre ambos pueden ser modificados y tomaran carácter de ley, esto siempre que cualquier termino sea más favorable al trabajador.

Los usos y costumbres son fuentes del contrato de trabajo, ya que estas consisten en las practicas que con el transcurso de del tiempo se van desarrollando en una sociedad en específico, estas prácticas van normando la forma en que se desempeñaran las labores, es importante resaltar que de ninguna manera podrán vulnerar los derechos mínimos que se le otorga al trabajador.

Los principios generales del Derecho del trabajo son fuente de los contratos de trabajo ya que sirve para poder comprender e interpretar su contenido. La doctrina también se toma como fuente del contrato de trabajo ya que existe diversidad de documentos literarios de diversos autores que definen y explican sobre el contrato de trabajo y su aplicación en el ámbito laboral.



La justicia social y la equidad se toma también como una de las fuentes del contrato de trabajo ya que siempre que se apliquen las normas del derecho laboral se tomaran en cuenta las necesidades del trabajador, asimismo es equitativa porque se busca que no exista desigualdad entre el patrono y el trabajador en la relación laboral.

En el Artículo 15 del Código de Trabajo se regula “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y, por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho Común”.

2.5 Diferencias con otros contratos

Es importante señalar que el contrato de trabajo es muy distinto a cualquier otro contrato de índole civil, se entiende que el contrato de trabajo constituye el documento en el cual se plasmaran las obligaciones a las cuales se sujetaran las partes en la relación laboral, en la que exclusivamente se regulara las condiciones en las cuales se desempeñaran las labores y las condiciones de pago de las actividades ya realizadas por el trabajador, es decir que el contrato de trabajo únicamente se utilizara para dejar en claro las

condiciones a las que estará sujeta la actividad laboral que se desempeña, asimismo en nuestra legislación indica que puede ser oral o escrito.

2.6 Jornadas de trabajo, salario y descansos

Este tema va inmerso dentro de este capítulo ya que en el documento conocido como contrato de trabajo se estipularán las condiciones a las que estarán sujetas las partes en la relación laboral, siendo las más importantes la jornada, el salario y los descansos. Estas son básicamente las condiciones en las cuales el trabajador desarrollara el trabajo para el cual fue contratado, siendo estas condiciones inviolables, ya que se pactarán en el contrato que celebraran las partes, y en caso alguna de las partes llegara a incumplir con dichas condiciones se sujetaran a las normas jurídicas del país.

2.6.1 Jornadas de trabajo

La jornada de trabajo es el tiempo de trabajo efectivo en el que el trabajador permanece a las órdenes del patrono. Debiendo este realizar todos los actos a los cuales está sujeta su relación laboral y se obliga directamente durante este tiempo a realizar las funciones encomendadas por el patrono.



2.6.2 Evolución histórica

Las jornadas de trabajo que actualmente se aplican en nuestro ordenamiento jurídico vigente han sido producto de años de lucha constante de los trabajadores, estas luchas se desarrollaban con el objeto de acabar con las jornadas de trabajo injustas y mal remuneradas. Para poder desarrollar este tema será dividido en tres épocas que son fundamentales, siendo estas: Época preliberal, época liberal y la época posterior a la Primera Guerra Mundial.

Época preliberal: “Puede afirmarse que durante los dos siglos anteriores a la Revolución Francesa, existió una limitación de la jornada entre la salida y puesta del sol, ello no obedeció a razones de protección al trabajador ni a medidas de momento sino a cuestiones climáticas y económicas. Es común también observar cierta variabilidad en el horario ya que, según épocas del año y posibilidades de los empleadores, se cumplían distintas jornadas. De esa cuenta se observa el descanso semanal e igualmente ciertos días de descanso por conmemoraciones religiosas. En estos supuestos esta limitación al trabajo tampoco fue fundamentada en el respeto a la persona del trabajador o a sus intereses sino a preceptos impuestos por la iglesia en los distintos países”.¹³

¹³ Ibíd. Pág. 349.



Época liberal: Estas ideas triunfan después de la revolución francesa, se caracterizaba por estar en contra de cualquier limitación a la libre contratación del trabajo. Se consideró que la protección que se le brindaría al obrero con la creación de leyes más justas en concepto de jornadas laborales le crearía un daño a los mismos obreros, ya que el obrero tendría que trabajar menos y ganar menos por consiguiente perjudicándole el nivel de vida que el obrero quisiera alcanzar.

Sin embargo con la aparición de un nuevo sistema económico que consistía en oferta y demanda, la aparición de las maquinas industriales que sustituían a los trabajadores y la aparición de nuevas doctrinas que indicaban que el Estado debía de abstenerse en intervenir en cuestiones sociales, van surgiendo nuevos problemas, provocando que el trabajador común con la finalidad de conservar su empleo se adhiriera a las jornadas que imponían los patronos, las cuales podían ser de hasta dieciséis horas diarias, sin importar los daños a la salud que podría sufrir el trabajador. Esto les causaba un perjuicio totalmente grande al trabajador y a su familia, ya que ponía en riesgo su vida.

Época posterior a la primera guerra mundial: “La influencia de nuevas doctrinas sociales, una mayor acción sindical, las consecuencias negativas de los excesos derivados de las jornadas ilimitadas de trabajo y el propio

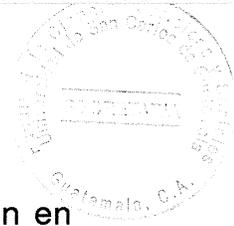


convencimiento de los Estados afines de la primera década del presente siglo, conforman un panorama propicio para que se adopten posturas definitivas en la materia. La interrupción de la tendencia ocasionada por la primera guerra mundial hasta 1918 no hizo más que acrecentar la convicción de las partes interesadas de que la cuestión referente a la jornada de trabajo debía ser de tratamiento prioritario y que esta debía limitarse.

El tratado de Versalles, que pone fin a la primera guerra mundial y entre otros aspectos determina la creación de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. y el expreso reconocimiento de los gobernantes de los distintos países actuantes en la guerra a la gran colaboración prestada por los trabajadores, impuso obligaciones notorias a las naciones firmantes.

Estas obligaciones van a plasmarse en la primera convención de la O.I.T., pues en 1919, se convoca en Washington a representantes de todos los países, por entonteces adherentes la Sociedad de Naciones, acordándose la necesidad de reglamentar las horas de trabajo y la fijación de una duración máxima de la jornada diaria y semanal".¹⁴ En este sentido el Tratado de Versalles favorece a realizar cambios significativos en materia laboral, ya que, se crean derechos laborales favorables a la clase obrera.

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 351



Como se determina uno de los antecedentes más importantes que existen en materia de derechos laborales, fue el Tratado de Versalles, con este se crea la Organización Internacional del Trabajo, con la intención de hacer participar a varios gobiernos en la creación de legislación favorable al trabajador.

2.6.3 Antecedentes históricos de la regulación legal de las jornadas de trabajo en Guatemala

El 25 de junio de 1548 se constituye la Real Provisión de la Audiencia de los Confines, la cual autoriza al Ayuntamiento de Guatemala para trazar los precios de las manufacturas hechas por los artesanos y también se constituye el precio de los jornales, esto en virtud que se cometió en contra de ellos excesos y abusos.

Años después el 24 de noviembre de 1601, se emitió la Real Cédula, dirigida por el presidente de la Audiencia de Guatemala, en la cual se dispuso que los indígenas, españoles serviles y los mulatos debían salir a la plaza pública de manera libre para ser contratados en trabajos, sin ser obligados y se les tenía que brindar alimentación y un jornal justo.



El General Martín de Mayorga, jefe de la Capitanía General, en noviembre de 1872, reglamento las horas que debían ejercerse los trabajos en las fábricas, especialmente de los albañiles, los peones y carpinteros, esto era aplicable tanto a los indígenas como a los ladinos, esto se regula en virtud de todos los abusos que se cometían en contra de ellos. Esto da origen a que las horas de trabajo en la ciudad se reglamentaran mediante los toques de las campanas del Ayuntamiento del reino, este método consistía en dar veinticuatro campanazos a las seis de la mañana para indicar el inicio de la jornada laboral.

Con doce campanazos a la una de la tarde se indicaba la hora del almuerzo, en la tarde después del almuerzo la jornada de trabajo se realizaba en un horario de dos a seis horas y tanto el inicio como la conclusión se marcaría con doce campanazos. Los sábados la jornada vespertina comprendía un horario de dos a cuatro y media de la tarde y este se indicaba con doce campanazos. Toda esta reglamentación fue consignada en el reglamento que se emitió por la Capitanía General del Reino de Guatemala el día ocho de noviembre de mil setecientos ochenta y dos.

“Por otro lado, siempre de la misma época existen las disposiciones legales denominadas “bandos” dictadas por la Capitanía General de Don José de Estachería, que tuvieron vigencia hasta los primeros años del Siglo XIX y que



son las que establecen reglas como el cierre de los talleres los días domingos y días festivos, las medidas para evitar la embriaguez de aprendices y oficiales los días lunes, la obligación de los alcaldes de barrio para evitar la holganza de los artesanos el día lunes y la prohibición de los bailes de disfraces y máscaras que acostumbraba el pueblo con motivo de las procesiones, convites, festividades, etc., por la posibilidad que esto se prolongara hasta quince días, dando lugar a que se pudiera abandonar las ocupaciones”.¹⁵

En el año de 1799 se trató de implementar el trabajo diurno en las panaderías, tratando de dejar atrás la costumbre de amasar el pan en la noche. Este nuevo sistema se originó en el Ayuntamiento de la ciudad, con el objeto de que los panaderos que trabajaban de las ocho de la noche hasta el amanecer se quedaban ociosos el resto del día y en consecuencia se dedicaban a robar, a vagar y a los vicios. La jornada laboral que se les imponía consistía en trabajar desde las cinco de la mañana hasta las siete de la noche, trabajando también los días festivos, como la época de pascua y en la Semana Santa.

Con la creación de un nuevo acuerdo el día 19 de enero de 1910, se crea una jornada especial para los empleados públicos, el cual consistía que la hora de asistencia de estos a sus labores fuera de once de la mañana a las tres de la

¹⁵ Ibid. Pág. 357



tarde, se le impuso a los jefes el velar por el cumplimiento de esta disposición con el propósito de evitar el retraso del servicio a los administrados.

Posteriormente se crea el acuerdo del uno de enero de 1911, con el cual se cambia la jornada laboral de los empleados públicos, con este acuerdo se les impone una jornada laboral de las ocho de la mañana hasta las cinco de la tarde. El 10 de octubre de 1921 se crea un nuevo Acuerdo Gubernativo, en el cual se les otorgaba descanso sabatino a los empleados públicos, estableciendo que se cerraran las oficinas públicas todos los sábados a partir de las doce del día.

El 20 de octubre de 1927 se crea un nuevo acuerdo, con el cual se regulaba que los empleados públicos que desempeñaran funciones en los tribunales del país debían laborar durante cinco horas diarias.

Con la llegada del gobierno de la Revolución del 20 de Octubre de 1944, se promulga el primer Código de Trabajo el día uno de mayo de mil novecientos cuarenta y siete, en el cual se regulan las jornadas de trabajo de acuerdo a como se disponía en los primeros Convenios Internacionales de trabajo, lastimosamente estos avances en materia laboral se vieron detenidos. Siendo esta la época de mayor beneficio para los trabajadores ya que les concedían derechos que no desconocían hasta la época. Ya que por primera vez en la



historia se le otorgan derechos laborales a un gran sector laboral del país, así como se reconoció por primera vez el derecho a los trabajadores a la sindicalización y a la huelga, por tal razón se le conoce a esta época como la más democrática en el ámbito laboral en Guatemala.

2.6.4 Definiciones de la jornada de Trabajo

La jornada de trabajo es el tiempo en el cual el trabajador desempeñara las funciones que se le hayan sido asignadas estando efectivamente bajo el servicio del patrón. Es decir el tiempo que el trabajador destina para realizar las labores que el patrón le encomienda al trabajador.

“Por otro lado y de acuerdo a la dependencia que el trabajador guarda hacia el empleador, encontramos que por jornada de trabajo se entiende todo el tiempo en el que el trabajador está a disposición del empleador en el lugar de trabajo. Es el criterio que siguió el Acuerdo suscrito entre el Estado y los empleadores en la ciudad de Londres en 1926 y que tenía por objeto ampliar los términos del Convenio de la OITE. Este Acuerdo se tradujo en los que se conoce como el Convenio número 35 de la Organización Internacional del Trabajo”.¹⁶

¹⁶ *Ibíd.* Pág. 365



2.6.5 Clasificación de las jornadas de trabajo

La jornada de trabajo ordinaria tiene tres modalidades, en primer lugar encontramos la jornada de trabajo efectivo diurno, esta no podrá ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y cuatro horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de 36 horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de 42 horas a la semana. La jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarque parte del periodo diurno y parte del periodo nocturno, no obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el periodo nocturno.

Ahora bien, el trabajo que se ejecute fuera de los límites de tiempo establecidos en las jornadas ordinaria diurna, nocturna y mixta se le considerara como jornada extraordinaria, esta deberá ser remunerada por lo menos con un 50% más de los salarios mínimos, tiene una mejor remuneración ya que, se compensara de una mejor manera el trabajo extra que realizara el trabajador.



2.7 Salarios

La palabra salario proviene del latín *salarium* esta palabra deriva de sal, esto se origina en la antigüedad cuando se les daba a los domésticos en pago por sus servicios una cantidad de sal.

“Otro vocablo utilizado para identificar la retribución que se paga al trabajador, es el sueldo, que deriva del antiguo francés, “*soulde*”, de donde derivan las palabras soldado y soldada, originada de la antigua moneda denominada sueldo igual a la vigésima parte de una libra que solía pagarse a los soldados, hombres de armas que integraban la hueste medieval del rey o del señor feuda. El salario se distingue de sueldo, porque este último es la cantidad que el Estado paga a sus empleados; mientras que el salario, es la retribución que los patronos privados pagan a sus trabajadores, según la posición doctrinaria”.¹⁷

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

¹⁷ *Ibíd.* Pág. 419.



remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse: a) por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora); b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono”.

2.8 Descansos

El descanso no es más que el tiempo al que el trabajador tiene derecho para poder descansar y de esta manera reponerse de la fatiga que le producen las actividades que realiza en el trabajo.

El Código de Trabajo en el Artículo 126 regula “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computara de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo. A quienes laboran por unidad de obra o por comisión, se les adicionara una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana. Para establecer el número de días laborales de quienes laboran por unidad de tiempo, serán aplicadas las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82”.



El Código de Trabajo da una prioridad importante a los descansos, esto lo regula el legislador con la intención que el trabajador tenga también derecho a recuperarse del desgaste físico que produce el trabajo. De esta misma manera el Código de Trabajo regula en el Artículo 130 “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82.”.

2.9 Terminación de los contratos de trabajo

Se podría decir que la terminación de los contratos de trabajo es la forma en la que se le pondrá fin a la relación laboral, de tal manera existen diversas formas para darlo por terminado, esta la que se da por voluntad de una de las partes, por mutuo consentimiento y por causa imputable a una de las partes.

El Código de Trabajo en el artículo 76 regula “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a esta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.





CAPÍTULO III

3. La Organización Internacional de Trabajo y los convenios internacionales de trabajo

En el capítulo anterior en los antecedentes históricos, se indicó que la Organización Internacional del Trabajo fue creada a partir del Tratado de Versalles, el cual se origina con la finalización de la Primera Guerra Mundial, esto con la finalidad de buscar soluciones a los problemas comunes que afectaban las relaciones laborales en el mundo.

3.1 Antecedentes

El antecedente que le da vida a estas ideas de índole social, fueron las más deplorables y duras condiciones de trabajo, condiciones que se dieron durante la época de la Revolución Industrial. Fue en esta época que surge la idea de crear una reglamentación de carácter internacional con el objeto de contrarrestar las malas condiciones en la que los trabajadores desempeñaban sus funciones, por tal razón cuando concluye la Primera Guerra Mundial se da la creación de la Organización Internacional del Trabajo.



“Las ideas tuvieron una inspiración humanitaria, pero la internacionalización de toda acción protectora surgió rápidamente, debido al temor de los industriales y gobiernos de quedar rezagados en la competencia comercial al tomar medidas tuitivas unilaterales que aumentarían los costos de producción frente a los demás países. De allí las propuestas de una reglamentación social internacional a través de la cual tales medidas serían adoptadas simultáneamente por los diversos Estados”.¹⁸

Roberto Owen un reconocido empresario de nacionalidad inglesa fue el que impulso la idea inicial de crear una reglamentación internacional, propuso la creación de una Comisión del Trabajo al Congreso de la Santa Alianza en el año de 1818. En el año de 1844 Daniel Le Grand, formulo varios proyectos que presento a gobiernos que tenían el interés común de proteger a la clase obrera contra el trabajo precoz y excesivo, estos proyectos tenían como finalidad impedir la competencia comercial desigual entre los países, con el objeto de que se aplicaran las mismas condiciones laborales en los países que se comprometieran a acatar estos proyectos.

“Diversas iniciativas relativas a una reglamentación laboral internacional aparecieron en el Parlamento francés y fueron difundidas también en Alemania (en buena parte por los socialistas de cátedra y los movimientos sociales

¹⁸ *Ibíd.* Pág. 95.



cristianos), en Austria y Bélgica. Pero la primera acción oficial correspondió a Suiza, donde el cantón de Glaris propuso, en 1855, la concentración de un acuerdo Intercantonal con Zúrich en particular sobre trabajo nocturno y jornada laboral, señalando que este tipo de acuerdo sería necesario también con otros Estados europeos. En 1881 el Consejo Federal suizo inició una campaña diplomática en ese sentido, con resultados desfavorables.

Finalmente, fue Alemania el país que convocó la primera conferencia intergubernamental, reunida en Berlín en 1890, en la que se exploró en forma oficial la posibilidad de adoptar y aplicar una legislación internacional del trabajo”.¹⁹

Posteriormente en 1897 con una reunión en Bruselas surge un primer Congreso, el cual no tubo avances significativos en materia de legislación laboral internacional. En el año 1900 se crea un segundo congreso que fue organizado por el director del Trabajo en Francia Arthur Fontaine y Charles Gide, dicho congreso adopta los estatutos de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores y se creó la Oficina Internacional del Trabajo como secretaría de carácter permanente, esta con sede en Basilea, estos antecedentes son el punto de partida de una serie de acontecimientos que le dan vida a una legislación internacional en materia laboral.

¹⁹ *Ibíd.* Pág. 96.



“Siguiendo una propuesta de la Asociación, se concluyeron los dos primeros convenios internacionales del trabajo, después de una Conferencia técnica reunida en Berna, en 1905, y otra Conferencia diplomática congregada en esa misma ciudad, en 1906. Estos instrumentos, que tratan de la prohibición del uso del fósforo blanco y del trabajo nocturno de las mujeres en la industria, fueron ratificados luego por la mayor parte de los países signatarios. En 1910, la Asociación promovió la reunión de una nueva Conferencia con el objeto de adoptar dos convenios más sobre la prohibición del trabajo nocturno de los jóvenes en la industria y la jornada máxima de diez horas para mujeres y niños. Una primera reunión técnica tuvo lugar en 1913, pero la diplomática no pudo celebrarse debido al estallido de la guerra”.²⁰

Con el objeto de no frenar los avances que se lograron con tanto esfuerzo antes del estallido de la Primera Guerra Mundial, las organizaciones sindicales de varios países, tanto beligerantes como neutrales, se organizaron de tal manera que lograron llevar a cabo varios congresos y conferencias, con la finalidad de propugnar la creación de un sistema a nivel internacional de legislación en materia laboral, asimismo crear normas inviolables que otorgarían derechos fundamentales a los trabajadores, obviamente esto se aplicaría en un futuro Tratado de Paz.

²⁰ *Ibíd.* Pág. 97.



De estas reuniones se destaca la conferencia de Leeds, que se realiza en el año de 1916, con la participación de sindicalistas provenientes de Inglaterra, Francia, Bélgica e Italia; la conferencia de Berna, que tiene lugar en el año de 1917, con sindicalistas delegados por los países beligerantes centroeuropeos y neutrales; también los dos congresos sindicales y socialistas que tienen lugar en Londres Inglaterra en el año de 1918, y en 1919 se lleva acabo el congreso de Berna. Todos estos congresos sirven de base para la creación de la Organización Internacional del Trabajo.

“Las resoluciones adoptadas en estas reuniones, en las que también se abogaba a favor de la participación de representantes de los trabajadores en la Conferencia de la Paz, inspiraron la redacción de diversos proyectos gubernamentales, principalmente en Francia y Gran Bretaña, tendientes a la elaboración de una legislación internacional del trabajo en ocasión de la conclusión del Tratado de Paz”.²¹

3.2 Evolución histórica

“Dentro del marco de las negociaciones de este Tratado, se constituyó una comisión de Legislación Internacional del Trabajo, integrada por representantes de gobiernos, sindicalistas y universitarios. Estuvo presidida

²¹ *Ibíd.* Pág. 97.



por Samuel Gompers, dirigente máximo de la Federación Americana del Trabajo, la cual ya en 1914 había propuesto, en su convención anual de Filadelfia, la reunión de un congreso de trabajadores en ocasión de la Conferencia de la Paz al termino de las hostilidades. La Comisión presentó un proyecto de acuerdo sobre la creación de la OIT, cuyo objeto principal sería la elaboración de un sistema normativo internacional, y que incluía las llamadas cláusulas obreras con el carácter de principios fundamentales de toda legislación laboral internacional. Este proyecto tal como fuera adoptado finalmente por la Conferencia de la Paz, quedó insertado como Parte XIII del Tratado de Versalles, concluido en 1919".²²

Con la Declaración de Filadelfia, en el año de 1944, fueron actualizados los fines de la Organización. En esta Declaración se le da una capacidad más amplia de acción a la Organización Internacional del Trabajo, con el objeto de poder encontrarle una solución a los problemas laborales, sociales, económicos y financieros, que surgían en las relaciones obrero-patronales. Siendo este uno de los apotes mas importantes que se logró desarrollar en la Declaración, en el cual se lograba abarcar el tema humanitario en el cual se ponía como base los valores y las aspiraciones que el ser humano persigue, como el bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

²² *Ibíd.* Pág. 98.



A partir de la creación de la Organización Internacional del Trabajo y el reconocimiento de varios países de la importancia de esta, es que se a logrado avances en verdad significativos en materia de derechos laborales en distintos países del mundo, esto en virtud que crea normas legales en las cuales se regulan los derechos mínimos que deben poseer los trabajadores para el desempeño de sus funciones.

3.3 Definición

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado y permanente que depende de la Organización de las Naciones Unidas, su competencia radica en los asuntos relativos al Trabajo y a las Relaciones laborales. Su finalidad principal será regular las condiciones en las cuales se llevarán a cabo las relaciones obrero-patronales, creando para el efecto normas legales de aplicación obligatoria para los países que las suscriban.

3.4 Naturaleza jurídica de La Organización Internacional del Trabajo y sus elementos

Es muy importante comprender que la Organización Internacional del Trabajo, por su forma de operar de manera internacional, es de naturaleza



intergubernamental. Con la firma del Tratado de Versalles que le ponía fin a la Primera Guerra Mundial y con la creación de la Sociedad de las Naciones, se estipulaba que quienes fueran miembros de esta sociedad también serían miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

“En 1945, cuando se introdujeron una serie de enmiendas en la Constitución de la OIT, se previó que tendrían calidad de miembros aquellos que lo fueran de las Naciones Unidas al 1° de noviembre de 1945 y los que ingresaran a la Organización en el futuro, ya sea por estar adheridos a la ONU (a condición de que aceptaran formalmente las obligaciones derivadas de la Constitución de la OITE, o por ser admitidos por la Conferencia Internacional del Trabajo mediante un voto con mayoría calificada”.²³

Destaca que la Organización Internacional del Trabajo como un organismo colectivo cuenta con personalidad jurídica propia, asimismo en el territorio de los Estados miembros goza de los privilegios e inmunidades necesarias, esto con el objeto de cumplir sus fines. La Organización Internacional del Trabajo no puede imponer de ninguna manera obligaciones a sus Estados miembros, esto en virtud que carece de la calidad conocida como supraestatal. Aunque si los Estados se adhirieron de manera voluntaria, aceptan que las normas adoptadas por la Organización adquieran el carácter de aplicación obligatoria.

²³ *Ibíd.* Pág. 99.



Asimismo aunque no puedan imponerle a sus estados miembros, de ninguna manera, obligaciones a sus estados miembros, ya que no goza de la calidad supraestatal, los Estados aceptan las normas de la Organización, por lo que al aceptar estas se comprometen a adquirir obligatoriamente dichas normas.

3.5 Competencia

Para comprender este tema, se debe dejar en claro que es competencia, básicamente la competencia será la rama del derecho o el ámbito de aplicación en la cual un órgano jurisdiccional tendrá la facultad para desenvolverse. En el caso de la Organización Internacional del Trabajo, su competencia serán todos aquellos temas relativos a las relaciones laborales, este órgano internacional tendrá como objetivo primordial velar por los derechos mínimos de los trabajadores.

La competencia de la Organización Internacional del Trabajo, será velar porque sus Estados miembros cumplan con lo acordado por las disposiciones tomadas por este órgano, es decir que los estados miembros no solo se comprometan con los convenios, sino, también los apliquen a su legislación laboral vigente.



3.6 Estructura

Todos los Organismos que existen tanto nacionales como internacionales cuentan con una estructura organizacional, esto con el fin de cumplir con sus objetivos. En el caso de la Organización Internacional del Trabajo este cuenta con tres órganos principales, siendo estos: La Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo. Estos tres órganos tienen funciones distintas y se organizan con una finalidad en común.

La conferencia Internacional del Trabajo: esta constituye el órgano supremo de la Organización Internacional del Trabajo, esta tiene una composición tripartita. Existen delegaciones nacionales, estas están compuestas cada una por dos representantes gubernamentales, uno que representa a los empleadores y el otro representa a los trabajadores, estos pueden ser asistidos por consejeros técnicos, cada representante puede contar con hasta dos asistentes. Los honorarios a los que tienen derecho estos representantes serán pagados por los países a los que representan. La Conferencia se reúne una vez por año en Ginebra, por lo regular cada reunión se lleva a cabo en el mes de junio y dura aproximadamente tres semanas.



“La función básica de la Conferencia es la discusión y adopción de instrumentos internacionales de carácter normativo, es decir, los convenios y las recomendaciones, como asimismo el control de los convenios ratificados. Por otra parte, se examina durante ella la Memoria del Director General, lo que permite a los delegados no sólo exponer la situación social y económica en sus países, abordando ciertos temas especiales que constituyen el tema de la Memoria, sino también expresar sus puntos de vista sobre las ideas expuestas en ésta, con el fin de guiar al Consejo de Administración y al Director General y su tarea de esbozar el camino hacia la prosecución de nuevas metas. Similar objetivo tiene la adopción de resoluciones, principalmente sobre los programas a ser desarrollados por la Organización, y la discusión general sobre temas específicos incluidos en el orden del día. La conferencia también adopta el programa y presupuesto de la Organización, financiados por los Estados Miembros”.²⁴

Consejo de administración: este es el órgano ejecutivo, en la actualidad está compuesto por cincuenta y seis miembros, de estos cincuenta y seis miembros veintiocho son gubernamentales, catorce empleadores, y catorce trabajadores. Este consejo se reúne tres veces al año, la función es la de establecer los temas a tratar cuando se reúne la conferencia, designar a un director General de la Oficina Internacional de Trabajo, elaborar un programa acorde al presupuesto con el que cuenta la organización, constituir comisiones,

²⁴ *Ibíd.* Pág. 102.

examinar las conclusiones a que se llegue, y vigilar la ejecución de los programas respectivos.

Oficina internacional del Trabajo: “La Oficina centraliza y distribuye las informaciones sobre la reglamentación del trabajo y las condiciones sociales en el mundo, realiza los estudios y prepara la documentación para la Conferencia, el Consejo y las demás reuniones, efectúa estudios e investigaciones, tareas de cooperación técnica (por medio de sus funcionarios o, mas generalmente, de expertos contratados), evacua consultas, publica trabajos y revistas, asegura el secretariado de las reuniones. Su sede está en Ginebra, pero cuenta con oficinas regionales, subregionales, de enlace y con un cierto número de corresponsalías nacionales”.²⁵

La oficina es prácticamente la encargada de actividades de investigación de las condiciones laborales en el mundo, con el objeto de preparar toda la documentación para la conferencia, el Consejo y todas las reuniones que se susciten.

Como se observa la Organización Internacional del Trabajo tiene una forma muy compleja de organización, en la cual su principal función es realizar los

²⁵ *Ibíd.* Pág. 103.



finés para los cuales fue constituida, asimismo velar porque los Estados miembros cumplan con los tratados suscritos voluntariamente.

3.7 Actividades

La Organización Internacional del Trabajo desarrolla tres actividades principales, siendo estas las actividades de carácter normativo, la cooperación técnica, investigación y divulgación. Cabe resaltar que estas actividades que realiza están estrechamente relacionadas, esto en virtud que se complementan las unas con las otras. La actividad normativa es la más importante, desde su creación ha constituido su característica principal, esta actividad tiene por objeto crear todos los lineamientos que deben seguir los países miembros, basándose en un marco legal, con el objeto de velar por los derechos mínimos con los que cuentan los trabajadores.

3.8 Elaboración de los convenios internacionales del trabajo

Previo a que la conferencia discuta un instrumento internacional del trabajo, es indispensable que el tema a discutir este inmerso dentro de la orden del día. Según el Artículo 14 párrafo primero de la constitución de la Organización Internacional del trabajo, la decisión de disponer que un tema figure en el



orden del día será tomada por el Consejo de Administración, asimismo el Artículo 16 párrafo tercero del mismo cuerpo legal regula que también la propia Conferencia será la que puede tomar la decisión de incluir un punto en el orden del día de su reunión siguiente.

“Para iniciar la creación de los convenios se sugirieron algunos criterios para orientar la selección de temas, tales como el numero de personas afectadas, la medida en que los trabajadores interesados pertenecen al sector económico mas bajo y la gravedad del problema. De lo anterior, el Consejo de Administración de la O.I.T. aprobó la lista de nuevos temas para futuros convenios, que fue utilizada para la confección del orden del día de la Conferencia. Esta lista fue revisada por el Grupo de Trabajo que se constituyó en noviembre de 1984, el cual también se refirió a los criterios que deberían tenerse en cuenta”.²⁶

Los criterios que se tomaran en cuenta para la discusión de un instrumento internacional del trabajo serán: la importancia del numero de trabajadores afectados, la importancia del tema en todas las partes del mundo, la importancia del tema para los trabajadores no organizados y no protegidos, la antigüedad relativa de los instrumentos existentes en relación con los temas

²⁶ *Ibíd.* Pág. 108.



propuestos, el grado de gravedad del problema y la medida en que el tema haría progresar los derechos fundamentales de los trabajadores.

El proceso seguirá con la discusión que realizara el Consejo de Administración del posible temario de la Conferencia en dos sesiones, la cual la agendaran para la de mayo o junio y la de noviembre del mismo año. En la sesión de noviembre será en la cual se adoptará la decisión definitiva. Con el objeto de cumplir con los plazos fijados en el Reglamento de la Conferencia para la realización de los trabajos preparatorios de un convenio o de una recomendación, se acordará el orden del día adoptado correspondiente a la reunión de la Conferencia en el año subsiguiente.

3.8.1 El proceso de doble discusión

Por lo regular la Conferencia Internacional del trabajo adopta los convenios y las recomendaciones siguiendo el procedimiento de discusión del tema y los textos en las reuniones que se llevan a cabo en el transcurso de dos años consecutivos. El reglamento de la Conferencia especifica el procedimiento y este está subordinado a un calendario preciso y la Conferencia contara con cuatro informes de la Oficina, estos serán considerados trabajos preparatorios que se tomaran como base para su debate.



El Consejo de Administración se reúne en noviembre, después de esta reunión la Oficina prepara el primer informe, este informe básicamente es un estudio comparado sobre la legislación y las practicas vigentes en la materia objeto de un futuro instrumento o instrumentos. Este informe en su parte final contara con un cuestionario sobre los puntos más importantes. Este informe se les comunicara a los gobiernos doce meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia, esto con el objeto que los gobiernos tengan cuatro meses para estudiar el documento y de esta manera poder enviar sus respuestas, estas respuestas tendrán que ser consultadas con las organizaciones representativas de los empleadores y trabajadores.

Posteriormente la Oficina prepara un segundo informe, esto en base a las respuestas recibidas de los gobiernos y de las organizaciones, este informe contendrá un análisis de las respuestas enviadas y una respuesta concluyente, básicamente este informe será un anteproyecto del futuro convenio. De la misma manera que el primer informe, este será enviado por lo menos cuatro meses antes de la Conferencia.

Se forma una comisión tripartita a la cual se le denomina comisión técnica, esta en el curso de la primera discusión, debatirá sobre el tema, analizando de esta manera el texto de las conclusiones propuestas, asimismo introduce las enmiendas que considera y presenta conclusiones al plenario de la



Conferencia para su adopción. Al mismo tiempo la Conferencia toma la decisión de incluir el tema a una segunda discusión en el orden del día de su reunión en el año siguiente.

Posteriormente dentro de los dos meses a la clausura de la Conferencia, se enviara un tercer informe a los gobiernos en el cual se adjuntaran uno o varios proyectos de los convenios o recomendaciones, estos se prepararan basándose a las respuestas de los gobiernos y con base a las discusiones y debates que se llevaron a cabo por la conferencia, asimismo los gobiernos, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, dispondrán de un periodo de tres meses para hacer valer su derecho de sugerir enmiendas y presentar observaciones.

La Oficina elaborara un cuarto informe, esto en base a las respuestas que hayan remitido los interesados, este informe contendrá el texto modificado del proyecto de convenio o recomendación, y de igual manera se lo enviara a los gobiernos por lo menos tres meses antes de la reunión de la Conferencia, en esta reunión se realizara la segunda discusión.

Nuevamente se llevará a cabo un debate, este se realizará por la comisión técnica de la Conferencia, el texto resultante será analizado nuevamente por la Conferencia en pleno, este análisis se realizará artículo por artículo. Si es



aprobado el texto, se remite al Comité de Redacción para su puesta en punto, es esta etapa se traduce a los idiomas que sea necesario para que los países miembros que lo adopten entiendan su contenido. Cuando se tenga el texto definitivo, es sometido a la Conferencia para su aprobación final, para poder aprobarlo se necesita una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes. Si en dado caso no se puede alcanzar la mayoría necesaria para su aprobación, la Conferencia puede reenviar el proyecto del convenio al Comité de Redacción, esto con el objeto de que lo transforme en una recomendación.

Cuando la Conferencia se haya pronunciado favorablemente sobre la adopción de un instrumento, será necesario que se determine si este revestirá la forma de convenio o de una simple recomendación.

3.8.2 El proceso de simple discusión

En el Reglamento del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo se estipulo, que, en los casos de urgencia, casos especiales, o cuando existiese justa causa por circunstancias especiales, se podrá adoptar la decisión por la mayoría de tres quintos de los votos emitidos, esto con el objeto de que un tema sea sometido a la conferencia para ser objeto de una simple discusión.



3.8.3 Textos auténticos de los instrumentos

Es muy importante tomar en cuenta que el Reglamento de la Conferencia y en el apartado de las disposiciones finales de los convenios y las recomendaciones, se establece que la versión en castellano de los convenios no tendrá carácter de texto auténtico, únicamente este carácter lo tendrán los textos en idioma francés e inglés.

3.9 Proceso de ratificación y denuncia de los convenios

En este se abarcara el proceso que se debe seguir para poder ratificar un convenio de la Organización Internacional del Trabajo, abarcaremos los elementos y los pasos que se deben llevar a cabo para que esto suceda, así como también el proceso de la denuncia de los mismos.

3.9.1 Proceso de ratificación

La ratificación es el acto por el cual los Estados miembros a la Organización Internacional del Trabajo, se comprometen internacionalmente a cumplir con las normas adoptadas por los convenios. Es importante señalar que las recomendaciones no pueden ser ratificadas, pero en la actualidad algunos



Estados comunican a la Organización Internacional del Trabajo que han decidido aceptar una recomendación, según las normas constitutivas de la Organización Internacional del Trabajo la declaración de aceptación no tiene ninguna clase de efectos jurídicos, contrario a lo que sucede con la ratificación de un convenio, ya que esta conlleva obligaciones para el Estado que lo ratifica.

Es importante señalar que la vigencia de los convenios se considera desde dos puntos de vista, siendo estos la vigencia objetiva, que no es más que la entrada en vigor del convenio en sí, después de su adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo; y la vigencia subjetiva, esta vigencia es para cada Estado después de ratificar el convenio.

3.9.2 Proceso de denuncia

Es importante señalar que cada convenio en sus estipulaciones finales regula el plazo dentro del cual podrán ser denunciado. Esto quiere decir que, en virtud del plazo prescriptivo, cualquier Estado que quiera denunciar un convenio que ha ratificado, deberá hacerlo dentro del periodo que en el mismo convenio se estipula. La denuncia es el procedimiento al cual se sujetará un Estado que ha ratificado un convenio, esto con el objeto de no continuar con la aplicación de los términos del Convenio. "Según consta en los convenios, la



denuncia debe ser comunicada al Director General para su registro. Ella misma debe identificar el convenio, indicar claramente que se trata de una denuncia y estar firmada por una persona autorizada para actuar en nombre del Estado. Las denuncias son comunicadas a las Naciones Unidas, señaladas al Consejo de Administración y publicadas en el Boletín Oficial de la OIT".²⁷

²⁷ *Ibíd.* Pág. 119.





CAPÍTULO IV

4. Importancia del conocimiento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo y sus repercusiones jurídicas en el sector laboral guatemalteco

En este capítulo se expondrá en primer lugar que es el convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, tratare el tema de los derechos que lo componen, asimismo se abarcara las repercusiones jurídicas en el sector laboral guatemalteco y planteare la solución para evitar su desconocimiento.

4.1 Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

Este convenio fue aprobado por la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de junio de 1994, en su octogésima primera reunión.

Reconociendo la importancia que presenta para todos los trabajadores el contar con un empleo productivo y libremente elegido, la importancia que tiene para la economía el trabajo a tiempo parcial, la necesidad de que en las



políticas de empleo se tenga en cuenta la función del trabajo a tiempo parcial como modo de abrir nuevas posibilidades de empleo y la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en los campos de acceso al empleo, de las condiciones de trabajo y de la seguridad social, este Convenio finalmente es adoptado el 24 de junio de 1994 que podrá ser citado como el Convenio sobre el Trabajo a tiempo parcial.

Guatemala como país miembro de la Organización Internacional del Trabajo firmo este Convenio en el año de 1994. El día 17 de enero del año 2017, 23 años después de la firma del Convenio, con 82 votos a favor y 54 en contra, el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo fue aprobado con el Decreto 2-2017 del Congreso de la Republica. Con dicho decreto se confirma que Guatemala da un paso mas en materia de derechos laborales, ya que ahora los guatemaltecos que laboren en un sistema de medio tiempo podrán optar a todos los derechos que le asisten de igual manera a una persona que desempeña labores de tiempo completo.

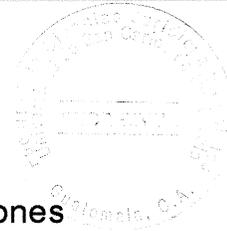
El convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo esta compuesto por 19 artículos, los cuales otorgan derechos a los trabajadores que desempeñan funciones de medio tiempo. El articulo 1 del convenio anteriormente citado regula "A efectos del presente Convenio: a) la expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad



laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores de tiempo completo en situación comparable; b) la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado "a" puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un periodo de empleo determinado; c) la expresión trabajador a tiempo completo en situación comparable se refiere al trabajador a tiempo completo que: tenga el mismo tipo de relación laboral; efectúe o ejerza un tipo de trabajo o profesión idéntico o similar, y ; esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad, que el trabajador a tiempo parcial de que se trate; y d) no se considerará trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales".

El artículo anterior regula de manera explícita los conceptos por los cuales se regirá el convenio, es decir da una definición de lo que hay que entender por Trabajador a tiempo parcial y trabajador a tiempo completo en situación comparable.

El artículo 3 de dicho Convenio regula "1. Las disposiciones del presente Convenio son aplicables a todos los trabajadores a tiempo parcial, en el



entendido de que todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesados, podrá excluir total o parcialmente de su campo de aplicación a categorías particulares de trabajadores o de establecimientos toda vez que la inclusión de tales categorías puedan plantear problemas particulares de especial importancia; 2. Todo Miembro que haya ratificado el Presente Convenio y que se acoja a la posibilidad que se le ofrece en el párrafo anterior deberá indicar, en las memorias sobre las medidas adoptadas para su aplicación que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cada una de las categorías particulares de trabajadores o de establecimientos así excluida, y los motivos por los que dicha exclusión se ha considerado o se sigue considerando necesaria". En este artículo del convenio se regula el elemento personal en el cual recaerá la aplicación del presente convenio, es decir a que clase de trabajadores serán aplicables las disposiciones que en el se regulan.

El artículo 4 regula "Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo: a) al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores; b) a la seguridad y la salud en el trabajo; y c) a la indiscriminación en materia de empleo y ocupación". La Organización Internacional del Trabajo, con el afán de acabar



con la desigualdad de derechos en materia laboral que existe entre los trabajadores de medio tiempo y los trabajadores de tiempo completo, otorgo a los trabajadores de medio tiempo el derecho de sindicación y negociación colectiva, así como representar a los trabajadores, otorga también el derecho a la seguridad y la salud en el trabajo, asimismo regula que no debe existir discriminación en materia de empleo y ocupación.

El artículo 5 regula “Deberán adoptarse medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable”.

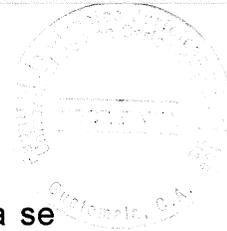
Con la intención de compensar la desigualdad que existe entre los trabajadores de tiempo parcial y los trabajadores de tiempo completo, la Organización Internacional del Trabajo legislo en este convenio que el cálculo del sueldo deberá realizarse de manera proporcional, esto con el objeto de que el trabajador de tiempo parcial no perciba un salario menor al que recibiría un trabajador de tiempo completo.



El Artículo 7 indica “Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores de tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en las siguientes esferas: a) Protección de la maternidad; b) terminación de la relación de trabajo; c) vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y licencia de enfermedad; en el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos”.

En este artículo la Organización Internacional del Trabajo le otorga a los trabajadores de medio tiempo derechos que eran reconocidos únicamente a los trabajadores de tiempo completo como lo son: a) Protección a la maternidad, es decir que ahora las trabajadoras de medio tiempo que se conviertan en madres, contarán con la protección del Estado, por ejemplo con el derecho de inamovilidad, el derecho al descanso pre y post natal, así como el derecho que tienen las madres al periodo de lactancia; b) Terminación de la relación de trabajo, es decir les otorga el derecho de recibir indemnización en los casos previstos por la ley; c) Vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados; y d) Licencia de enfermedad.

Como se menciona anteriormente el convenio 175 está conformado por 19 artículos, pero con el propósito de facilitar su comprensión únicamente



mencione los artículos en los cuales se mencionan los derechos que ahora se otorgan a los trabajadores de tiempo parcial. Cabe resaltar que es de vital importancia que se creé el reglamento respectivo para su aplicación de la manera mas pronta posible, así de esta manera existirá la legislación necesaria para su aplicación.

4.2 Problemas y desafíos que se originan por el desconocimiento del convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

En Guatemala se realiza un informe de manera anual denominada la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos, esta es realizada con la colaboración de la Unión Europea con el objeto de realizar su Programa de Empleo Juvenil, Generación de Empleo y Educación Vocacional para Jóvenes en Guatemala.

Para la elaboración de este informe se toman en cuenta varios aspectos nacionales los cuales son: Población económicamente activa; población ocupada; sector informal; población en subempleo visible; población desempleada; ingresos laborales; y trabajo infantil.

En el informe anteriormente mencionado, al trabajo de medio tiempo se le denomina: subempleo visible. Esta población económicamente activa es la que



de manera voluntaria o involuntariamente trabaja menos horas que lo que trabajaría una persona que desempeña labores en una jornada laboral normal. Las personas que laboran involuntariamente dentro de este sistema manifestaron que tenían el deseo y que tenían la disponibilidad de laboral más tiempo, si lograran conseguir un trabajo que les diera esta oportunidad. Tomando en cuenta las encuestas realizadas en el estudio indica que a nivel nacional el 12.6% de las personas económicamente activas se encuentran en condición de subempleo o trabajo de medio tiempo. Es importante señalar que se estima que a nivel nacional la población económicamente activa esta compuesta por 6.7 millones de personas, esto quiere decir que aproximadamente 804,000 personas están actualmente contratadas en condición de subempleo o trabajo de medio tiempo.

Como se puede observar en las cifras anteriormente mencionadas, la población económicamente activa que desempeña labores de medio tiempo conforman una cifra considerable a nivel nacional, por lo que es importante que estas personas conozcan los derechos laborales que les otorga el convenio 175 de la Organización Internacional del trabajo, esto con el objeto que puedan defenderse ante cualquier violación que puedan sufrir por parte de sus patronos, y al mismo tiempo puedan gozar de los beneficios que ahora tienen.



El mayor problema que surge del desconocimiento de estos derechos por parte de las personas que trabajan bajo el sistema de trabajo de medio tiempo, es la eminente violación de estos derechos por parte de los patronos, provocando de esta manera perjuicios a los trabajadores de medio tiempo. Es importante señalar que la mayoría del sector patronal se ha caracterizado por ser la parte que más vulnera los derechos de los trabajadores.

4.3 La importancia de conocer los derechos que se otorgan en el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

En Guatemala no existía ninguna norma que regulara el trabajo de subempleo, o también conocido como trabajo de medio tiempo, a pesar de que las estadísticas muestran que un gran sector de la población ostenta esta clase de trabajo. Parte de dicha informalidad se explica con el hecho de que son personas que quieren trabajar más, pero no hay oportunidades laborales, o que quieren trabajar bajo este régimen de medio tiempo, pero que no tienen ningún respaldo legal para hacerlo.

Por más de dos décadas, jóvenes, estudiantes, madres y variedad de personas que no disponen de su tiempo de manera completa para desempeñar una jornada laboral, han sido privados de tener un trabajo digno, con los derechos mínimos y en consecuencia se quedaron fuera del sector formal. En



nuestro país era eminentemente necesario crear una norma jurídica que pudiera cambiar esta realidad, ya que es un tema que no está contemplado en la Constitución Política de la República de Guatemala y asimismo no existe alguna ley que regulara el trabajo de tiempo parcial. En consecuencia, la solución a este vacío legal que existe el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo es la solución.

En el año de 1994 Guatemala ratificó el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual regula el trabajo a medio tiempo o tiempo parcial, 23 años después de haber ratificado dicho convenio el día 17 de enero del año 2017 con 82 votos a favor y 54 en contra dicho convenio anteriormente mencionado nació a la vida jurídica en nuestro país mediante el Decreto 2-2017. Con la creación de dicho decreto nació a la vida jurídica la protección de los trabajadores de tiempo parcial y en consecuencia se garantizó la protección de todos sus derechos laborales, esto en virtud que se regula el acceso a la seguridad social, salud, maternidad, vacaciones anuales pagadas, licencia por enfermedad, y otros derechos.

Con esta acción los diputados les abrieron oportunidades a los guatemaltecos, ya que será viable ostentar un trabajo de medio tiempo sin que sean violados los derechos laborales mínimos.



Cabe resaltar que con la simple aprobación del Decreto 2-2017 no se ha resuelto este problema, ya que falta un último paso en la lucha en contra del vacío legal que existe en el trabajo de medio tiempo, este paso es la creación del reglamento para la aplicación de este. Por ende, es importante que los diputados actúen lo más pronto posible, esto con el objeto de acabar con la ilegalidad que aun existe en esta clase de empleo. A la fecha ha pasado un año y medio y no ha existido la más mínima intención de la creación de este reglamento, con el cual se le pondrá fin a esta injusticia social.

A nivel social laboral, y tomando en cuenta las estadísticas realizadas por la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos en el cual se indica que a nivel nacional el 12.6% de las personas económicamente activas se encuentran en condición de subempleo o trabajo de medio tiempo, es importante que los guatemaltecos conozcan la existencia de este convenio, ya que su desconocimiento provocaría una eminente violación de los derechos laborales que se les otorga. Por lo que es deber del estado fomentar su conocimiento para que los derechos laborales sean respetados.

El artículo 274 del Código de Trabajo Decreto 1441 Regula: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales



referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores...”

Como se observa en el artículo anteriormente citado, se determina que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la institución legalmente creada por el Estado, la cual tendrá a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y deberá vigilar por el desarrollo y aplicación de las disposiciones legales referentes a esta materia.

En ese orden de ideas y con el objeto de lograr que la mayor cantidad de personas conozcan los derechos laborales que les asisten, resulta imperativamente aconsejable que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realice programas de difusión masiva por los medios de comunicación que existen en la actualidad, tales como radio, televisión e internet, de los derechos laborales que les asisten a las personas que desempeñan funciones laborales de medio tiempo, esto con el objeto que sepan que el estado tutela la labor que realizan y asimismo que sepan de que manera actuar en caso algún patrón vulnere sus derechos.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La investigación deviene de la vital importancia de investigar sobre el conocimiento de los derechos laborales que poseen los trabajadores de medio tiempo, ya que son una fuerza laboral considerable en nuestro país, según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos ENEI se indica que a nivel nacional el 12.6% de las personas económicamente activas se encuentran en condición de subempleo o trabajo de medio tiempo.

Es evidentemente necesario crear los mecanismos para que las personas que poseen un trabajo de medio tiempo conozcan los derechos laborales que actualmente poseen otorgados por el decreto 2-2017 el cual aprobó el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, ya que anteriormente no existía una legislación que les otorgara derechos específicos a este sector productivo, y por ser de reciente aprobación se desconoce el tema.

En la investigación realizada se determina que el sector laboral en Guatemala que desempeña funciones en medio tiempo desconoce de la existencia de los derechos laborales que recientemente se les ha otorgado, por lo que es eminentemente necesario que el Estado destine fondos suficientes, para divulgar de manera masiva dichos derechos, por los medios de comunicación que actualmente existen. Esto con el propósito de hacer llegar dicha información a la mayor cantidad de personas, para que conozcan los derechos laborales que les asisten y saber de qué manera actuar cuando se presenten violaciones a estos.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **El derecho del trabajo y sus contratos**. Primera Edición, 1945, Argentina. Editorial Mundo Atlántico.
- RAMÍREZ GRONDA, Juan. **El contrato de trabajo**. Primera Edición, 1945, Argentina. Editorial La Ley.
- VON POTOBSKY, Geraldo W. **La Organización Internacional del Trabajo**. Primera Edición, 1990, Argentina. Editorial Astrea.
- BORRAJO DACRUZ, Efen. **Introducción al derecho de trabajo**. Primera Edición, 1997, España. Editorial Tecnos.
- BALLESTER, Pastor. **Contratación laboral**. Primera Edición, 1999, España. Editorial Rex.
- BARBAGELATA, Héctor Hugo. **El derecho a la formación profesional y las normas Internacionales**. Primera Edición, 2000, Uruguay. Editorial Cinterfor.
- FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del Trabajo**. Segunda Edición, 2007, Guatemala. Editorial del Estudiante Fenix.
- LOPEZ LARRAVE, Mario. **Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco**. Sexta Edición, 2009, Guatemala. Editorial del Estudiante Fenix.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Primera Edición, 2004, Guatemala. Inversiones Educativas.



Legislación:

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

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

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