

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man on horseback, holding a staff, with a crown above him. The figure is surrounded by various symbols, including a castle, a lion, and a cross. The text "UNIVERSITAS CAROLINA ACADÉMICA COACTEMALENSIS INTER CÆTERAS RBIS CONSPICUA" is inscribed around the perimeter of the seal.

**INCIDENCIAS JURÍDICAS DE LA APLICACIÓN DEL CONVENIO 175 DE LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN LAS JORNADAS Y
SALARIOS**

KAREN ADRIANA GÁMEZ

GUATEMALA, FEBRERO DE 2022

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

**INCIDENCIAS JURÍDICAS DE LA APLICACIÓN DEL CONVENIO 175 DE
LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN LAS
JORNADAS Y SALARIOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

KAREN ADRIANA GÁMEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, febrero de 2022

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

DECANO:	M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br. Denís Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIA:	Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidenta:	Licda. Adela Lorena Pineda Herrera
Vocal:	Licda. Berta Francisca Judith del Cid Nájera
Secretario:	Lic. Héctor Rolando Guevara González

Segunda fase:

Presidenta:	Licda. Gloria Isabel Lima
Vocal:	Lic. Heber Donadin Aguilera Toledo
Secretario:	Lic. Rene Siboney Polillo Cornejo

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, cinco de abril de dos mil veintiuno.

Atentamente pase al (a) Profesional, CARLA YOLANDA QUIXTAN PASTOR
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
KAREN ADRIANA GÁMEZ, con carné 201014794,
 intitulado INCERTIDUMBRE JURÍDICA DE LA APLICACIÓN DEL DECRETO 2-2017 Y SU INCIDENCIA EN LAS
GARANTÍAS MÍNIMAS Y TUTELARIDAD DE LOS TRABAJADORES.

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.



ASTERID JEANNETTE LEMUS RODRÍGUEZ
 Vocal I en sustitución del Decano



Fecha de recepción 12, 04, 2021 f)

Carla Yolanda Quixtan Pastor
 Asesor(a)

(Firma y Sello)
KARLA YOLANDA QUIXTAN PASTOR
 Abogada y Notaria



LICDA. KARLA YOLANDA QUIXTAN PASTOR
ABOGADA Y NOTARIA
Teléfono: 53293665
Guatemala. C.A.



Guatemala, 10 de junio del año 2021

**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.**



Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de la resolución de fecha cinco de abril del año dos mil veintiuno procedí a asesorar el trabajo de tesis de la alumna **KAREN ADRIANA GÁMEZ**, con número de carné **201014794** quien elaboró el trabajo de investigación intitulado: **"INCERTIDUMBRE JURÍDICA DE LA APLICACIÓN DEL DECRETO 2-2017 Y SU INCIDENCIA EN LAS GARANTÍAS MÍNIMAS Y TUTELARIDAD DE LOS TRABAJADORES"**, me permito informar lo siguiente:

- a) En relación al contenido científico y técnico de la tesis es de importancia señalar que la investigación no se limitó a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación de la función contractual, así como se llevaron a cabo análisis y aportes, tanto de orden legal como académico, por lo que su contenido es satisfactorio, ya que logra a través de él, comprobar el supuesto en el que se basó la investigación. Se modificó el título de la tesis quedando de la siguiente manera: **"INCIDENCIAS JURÍDICAS DE LA APLICACIÓN DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN LAS JORNADAS Y SALARIOS"**.
- b) En cuanto al enfoque metodológico al momento de realizar la asesoría, he podido darme cuenta de la diversidad de métodos que fueron utilizados por la sustentante, pues evidenció en el desarrollo de sus capítulos la utilización de los métodos analítico, sintético y descriptivo, así como de la técnica documental.
- c) La redacción empleada en el desarrollo del trabajo fue la adecuada y se respetaron las normas de ortografía, siendo evidente también la emisión de sus propios comentarios, los cuales indudablemente dejan de manifiesto el interés de comprobar los supuestos de la investigación realizada.
- d) La conclusión discursiva dio a conocer las razones por las cuales es de importancia el tema abordado, siendo necesaria la reforma de la legislación como se comprobó con la hipótesis formulada.
- e) La investigación señala una serie de elementos relacionados con la temática investigada. La bibliografía utilizada en la elaboración de la tesis es específica, concreta y actualizada, otorgándole carácter formal, habiéndose citado distintos autores nacionales y extranjeros.



LICDA. KARLA YOLANDA QUIXTAN PASTOR
ABOGADA Y NOTARIA
Teléfono: 53293665
Guatemala. C. A.

- f) Declaro expresamente no ser pariente de la secretaria Karen Adriana Gámez, dentro de los grados legales de parentesco.

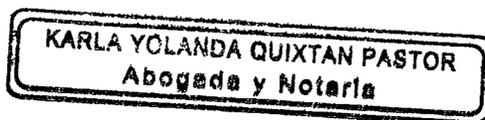
En síntesis, el trabajo asesorado, llena el cometido contenido en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, siendo mi criterio emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto que el presente trabajo de investigación, continúe el trámite para su aprobación final.

Respetuosamente,

LICDA. KARLA YOLANDA QUIXTAN PASTOR

ABOGADA Y NOTARIA

Colegiado 11,483





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Reposición por: CAMBIO DE TÍTULO
Fecha emitida: septiembre 2021



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
17 de junio de 2021.**

Atentamente pase a Consejero de Comisión de Estilo, MARCO TULIO ESCOBAR HERRERA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante KAREN ADRIANA GÁMEZ, con carné número 201014794, intitulado INCIDENCIAS JURÍDICAS DE LA APLICACIÓN DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN LAS JORNADAS Y SALARIOS. Luego de que el estudiante subsane las correcciones, si las hubiere, deberá emitirse el dictamen favorable de comisión de Estilo, conforme lo establece el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencia Jurídica y Sociales y del Examen General Público.

"ID Y ENSED A TODOS"



Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis





Guatemala 02 de septiembre del año 2021

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos:

Hago de su conocimiento que revisé virtualmente la tesis de la alumna **KAREN ADRIANA GÁMEZ**, con carné 201014794, que se denomina: **“INCIDENCIAS JURÍDICAS DE LA APLICACIÓN DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN LAS JORNADAS Y SALARIOS”**.

El trabajo de tesis efectivamente cumple con lo requerido en el instructivo respectivo de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y en ese sentido le doy a conocer que las correcciones indicadas fueron efectivamente atendidas, motivo por el cual es procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE**.

Muy atentamente.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Lic. Marco Tulio Escobar Herrera
Docente Consejero de Estilo



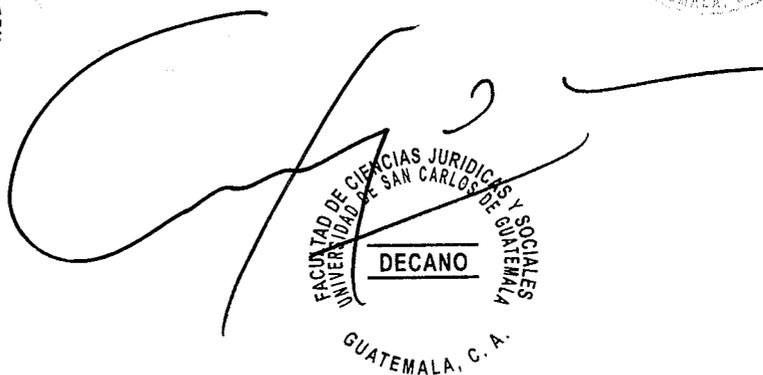
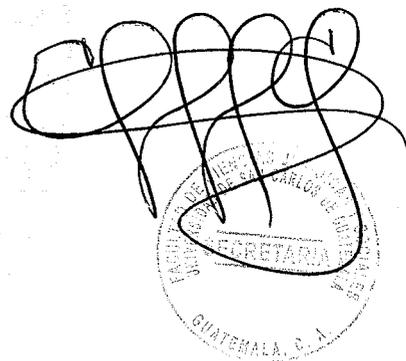
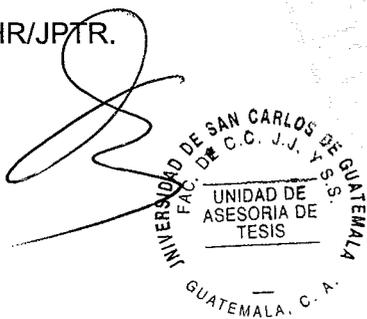
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, cuatro de octubre de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante KAREN ADRIANA GÁMEZ, titulado INCIDENCIAS JURÍDICAS DE LA APLICACIÓN DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN LAS JORNADAS Y SALARIOS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/JPTR.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por darme la vida y fortaleza para seguir adelante ante las adversidades, permitiéndome culminar esta etapa de mi vida.

A MI MADRE:

Mi ejemplo de lucha, constancia y perseverancia. Este logro es el resultado de su esfuerzo y dedicación puesto en mi persona, alentándome día tras día para salir adelante.

A MI HERMANO:

Gracias por ser ese hermano, amigo y confidente que a lo largo de la vida y de mi carrera han apoyado y confiado para que pueda cumplir mis metas, por ser ejemplo de lucha y superación.

A MIS AMIGOS:

Los que iniciamos esta etapa junta y los que en el transcurso de la carrera se fueron integrando, con quienes hemos compartido momentos inigualables que quedarán en el más profundo recuerdo de nuestras vidas.

A MIS CATEDRÁTICOS:

Que transmitieron sus enseñanzas a lo largo de mi carrera.

A MI ASESORA:

Por su confianza y apoyo dado para la finalización de esta etapa académica.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, mi Alma Mater por permitirme formarme en sus



aulas, ser parte fundamental de mi formación académica y además brindarme una educación integral y profesional digna de representar.

A LA UNIVERSIDAD:

San Carlos de Guatemala, por ser mi casa de estudios y formarme profesionalmente para poder cumplir con mi sueño de ejercer tan prestigiosa profesión.

PRESENTACIÓN

El trabajo de tesis pertenece a la rama del derecho internacional del trabajo y al derecho laboral, específicamente en lo relacionado con los convenios internacionales de la Organización del Trabajo (OIT), por lo que es del tipo de investigación cualitativa, porque se encuentra en relación con la aplicación de un convenio internacional de trabajo dentro de la normativa legal vigente en el país.

La tesis se orientó diacrónicamente al estudio del período de cinco años, desde el 2015 al 2019, mientras que el sincrónico se investigó sobre los efectos jurídicos de la vigencia del Convenio 175 de la OIT relativo al Trabajo a Tiempo Parcial en las jornadas y salarios en Guatemala.

Los sujetos de estudio fueron: los trabajadores asalariados, los patronos y los Estados parte de la OIT, mientras que el objeto de estudio fue el Convenio 175 de la OIT sobre el Trabajo a Tiempo Parcial.

Se buscó fundamentar doctrinariamente la importancia de la vigencia del Convenio 175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y sus efectos jurídicos en las jornadas de trabajo y los salarios de los trabajadores contratados en este tipo de jornada laboral en Guatemala.

HIPÓTESIS



Las incidencias jurídicas de la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en las jornadas y salarios, es que los trabajadores tendrán protección legal para que los empleadores no implementen medidas orientadas a que los asalariados no tengan derecho a descansos, por lo que su vigencia evitará un horario intensivo de trabajo, así como que se les pague el salario mínimo acorde con las características del tiempo parcial y se les respeten los derechos y prestaciones laborales de acuerdo a la legislación laboral vigente para los trabajadores a tiempo completo.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego de haber realizado el trabajo de tesis y someter a prueba la hipótesis, la misma fue validada, para lo cual, se utilizó el método deductivo porque se estableció que con la vigencia en el ordenamiento laboral guatemalteco del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo al Trabajo a Tiempo Parcial, los trabajadores tendrán protección legal para que los empleadores no implementen medidas orientadas a que los asalariados no tengan derechos a descansos, por lo que su vigencia evitará un horario intensivo de trabajo, así como que se les pague el salario mínimo acorde con las características de tiempo parcial y se les respeten los derechos y prestaciones laborales, de acuerdo a la legislación laboral vigente para los trabajadores a tiempo completo.



ÍNDICE

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho internacional del trabajo.....	1
1.1. Importancia.....	1
1.2. Antecedentes del derecho internacional del trabajo.....	5
1.3. Fuentes del derecho internacional del trabajo.....	9
1.4. Características del derecho internacional del trabajo.....	10

CAPÍTULO II

2. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) como garante de los derechos de los trabajadores.....	13
2.1. Origen de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	14
2.2. Órganos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	20
2.3. Conferencia Internacional del Trabajo.....	20
2.4. El Consejo de Administración.....	23
2.5. La Oficina Internacional del Trabajo.....	25

CAPÍTULO III

3. Importancia de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	27
3.1. Características.....	27
3.2. Interpretación.....	31
3.3. Denuncia de los convenios.....	32



3.4.	Incorporación de los convenios internacionales de trabajo en el derecho interno de cada Estado.....	33
3.5.	Mecanismos de control en la aplicación de los convenios.....	35
3.6.	El control en la aplicación de los convenios sobre libertad sindical.....	43
3.7.	Coordinación entre los distintos órganos de control.....	44

CAPÍTULO IV

4.	Incidencias jurídicas de la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo en las jornadas y salarios.....	49
4.1.	Descripción del Convenio 175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial.....	50
4.2.	Ratificación del Convenio 175 en Guatemala.....	52
4.3.	Efectos de la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en las jornadas y salarios en Guatemala.....	56
4.3.1.	Jornada de trabajo.....	57
4.3.2.	Salario.....	59
4.3.3.	Efectos de la vigencia del Convenio 175 sobre la Jornada y el Salario de los Trabajadores a Tiempo Parcial en Guatemala.....	61
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
	BIBLIOGRAFÍA.....	65



INTRODUCCIÓN

El tema de la tesis señaló las incidencias jurídicas de la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en las jornadas y salarios. A partir de la discusión que se generó en los medios de comunicación en torno a la aprobación o rechazo del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo al Trabajo a Tiempo Parcial, se consideró importante el análisis jurídico de la incidencia legal que el mismo tendría a partir de ser ratificado por Guatemala, volviéndose a partir de ello ley vigente en el país.

Ante ello se planteó como hipótesis, la cual fue debidamente comprobada, que las incidencias jurídicas de la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en las jornadas y salarios, es que los trabajadores tendrán protección legal para que los empleadores no implementen medidas orientadas a que los asalariados no tengan derechos a descansos, por lo que su vigencia evitará un horario intensivo de trabajo, así como que se les pague el salario mínimo acorde con las características de tiempo parcial y se les respeten los derechos y prestaciones laborales de acuerdo a la legislación laboral vigente para los trabajadores de tiempo completo.

El salario o remuneración consiste en la suma de dinero que recibe de manera periódica un trabajador de su patrono por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto. El pago puede ser mensual, semanal o diario, y en este último caso se deberá hacer la especificación del nombre de jornal.

Legalmente, se considera salario a la totalidad de las percepciones de orden económico de los trabajadores en dinero o especie por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. Por ende, se excluye al trabajador por cuenta propia. También, el salario no únicamente retribuye el trabajo efectivo, sino también aquellos períodos de descanso que sean computables como el descanso semanal, fiestas laborales, permisos retribuidos y vacaciones anuales.



Los objetivos del trabajo de investigación se orientaron a explicar la importancia jurídica de la vigencia del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo al Trabajo a Tiempo Parcial; el papel del derecho internacional del trabajo y la importancia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para promover la vigencia de los derechos de los trabajadores y la armonía de la relación laboral en los Estados Parte de este organismo internacional.

El informe final consta de cuatro capítulos: el primero, se orientó a la exposición de lo que es el derecho internacional del trabajo, sus antecedentes, fuentes y características del mismo; el segundo, describió la Organización Internacional del Trabajo (OIT), su origen, los órganos que la componen y las funciones que cada uno de ellos realiza; el tercero, señaló la importancia de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las características de los mismos, la interpretación a que tienen que ser sometidos y la denuncia de un convenio; mientras que el cuarto, fue elaborado para exponer las incidencias jurídicas de la vigencia del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los salarios de las personas que tienen contratos con esta modalidad.

Los métodos utilizados en la investigación fueron el deductivo, el analítico, así como el sintético. Mientras que las técnicas de investigación que sirvieron para el acopio de la información requerida fueron la bibliográfica y la documental.

El aporte realizado en el trabajo consistió en la demostración que la vigencia del Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), relativo al Trabajo a Tiempo Parcial se orienta a proteger los derechos laborales y el salario de las personas que laboran en esta modalidad de jornada, puesto que se trata de garantizarles a través de la legislación vigente que los patronos no utilizarán esta modalidad de contratación para disminuirles los derechos y prestaciones laborales reguladas en el país, pero que en la actualidad solo benefician a los trabajadores contratados en la modalidad de tiempo completo.



CAPÍTULO I

1. Derecho internacional del trabajo

Para la comprensión del significado del derecho internacional del trabajo, se debe partir del hecho que se reconoce en los países occidentales a los trabajadores la libertad de escoger trabajo como una ocupación remunerada, en condiciones dignas y satisfactorias; para lo cual, estatalmente se han establecido leyes que garanticen la protección de los asalariados y han acordado normas aceptadas por los países participantes.

1.1. Importancia

La existencia del derecho internacional del trabajo se debe a la capacidad estatal para el establecimiento de compromisos y mecanismos de cumplimiento de los mismos, puesto que de lo contrario no existe ninguna posibilidad de ser obligados a partir de la soberanía propia de cada uno de ellos; sin embargo, esa realidad se manifiesta de manera diversa en cada país, puesto que, si son dependientes, en vías de desarrollo o subdesarrollados, se reduce su capacidad de oposición a las presiones externas para aplicar los convenios laborales.

Por eso es que, hacia los países subdesarrollados, los controles foráneos establecidos para el cumplimiento de los convenios son más eficaces que uno desarrollado, así como la incidencia de la Organización Internacional del Trabajo en la incorporación de los



mismos en el derecho laboral nacional y en la supervisión de su cumplimiento por parte de los países en vías de desarrollo, así como la posibilidad de sancionarlos si no observan cumplen sus compromisos laborales.

Los tratados en materia laboral, garantizan los derechos fundamentales de los trabajadores, a través de la efectiva aplicación de la normatividad laboral, principalmente porque existe una obligación del país como Estado de derecho que tiene la obligación de cumplir toda la normatividad relativa a los convenios laborales vigentes; por eso es que se considera que una de las finalidades del derecho internacional del trabajo es que se salvaguarde la dignidad del trabajador y se evite su explotación económica, como una mercancía más.

“El derecho internacional del trabajo surge como producto de la internacionalización de la legislación laboral, que nace a partir de la problemática laboral generalizada por la migración que se da hacia Europa o hacia los países desarrollados desde finales del siglo XIX, producto de la circulación de la mano de obra, así como por la acción política y social de organizaciones sindicales que actuaban sobre la base de la solidaridad internacional, el progreso social y el proteccionismo laboral”.¹

En este sentido, el derecho internacional del trabajo resulta siendo un factor de estabilización frente a la presión de los mercados de trabajo que han caracterizado a la economía capitalista desde principios de su existencia, por lo que busca contrarrestar los

¹ Ostau de Lafont de León, Francisco Rafael. **El derecho internacional laboral**. Pág. 12.



efectos de la exigencia patronal de la reducción de los derechos laborales a nivel internacional, a partir de lo cual, los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), resaltan la importancia de las normas de trabajo fundamentales como derechos humanos, en cuanto punto de partida para el establecimiento de estándares que permitan que se garantice la protección de los asalariados.

Es que, desde el punto de vista económico, los países han visto como un peligro la competencia desleal que es una práctica en la producción de la mercancía que omite el reconocimiento y la aplicación de los estándares laborales, razonables y decentes, que se reducen para la disminución del costo de la mano de obra, eliminación a los competidores del mercado internacional y que se atraigan de esa forma a los inversionistas extranjeros.

Esta competencia desleal genera que en los países subdesarrollados exista mano de obra barata, en tanto en los países desarrollados existen altos estándares laborales y se respetan los mínimos laborales, aunque en durante el siglo XXI los empresarios de los países ricos han buscado la reducción los derechos laborales de sus trabajadores o se trasladan hacia los países pobres para que se evite el cumplimiento de las prestaciones laborales de ley y se realice una negociación con privilegios fiscales y legales, siendo por ello que el derecho internacional del trabajo busca que se limiten esos estándares.

“El derecho internacional del mundo del trabajo no trata del análisis y el estudio de las legislaciones extranjeras en el campo laboral, porque este sería el derecho laboral comparado; por lo tanto, el derecho internacional del mundo del trabajo es el conjunto de



normas y principios que emanan de organismos internacionales, de pactos o convenios multilaterales o bilaterales, y tienen como objetivo la regulación directa o indirecta del trabajo humano”.²

A partir de lo expuesto, se entiende que el derecho internacional del trabajo, es producto de una respuesta de igualdad en el mercado internacional, ya que no era posible que se concibieran las legislaciones laborales nacionales que situaran a un país en una ventaja de costos de mano de obra, en detrimento de los obreros de otro país.

A partir de la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el derecho internacional del trabajo adquiere la dimensión jurídica y social que hoy tiene, esto es, como un derecho que regula el trabajo humano y a la necesidad de que el trabajo del hombre represente en sí un bienestar para él, puesto que es motivado por ideas sociales que han generado una reglamentación internacional para minimizar la problemática de los obreros como una inspiración humanitaria, así como por el temor de los industriales y gobiernos a la competencia laboral desleal que podía presentarse entre los trabajadores de los países productores de mercancía.

El derecho internacional del trabajo surge a partir del siglo XIX, cuando se impulsaron normas protectoras a los trabajadores sobre la base de la intervención del Estado en el mercado de trabajo, por lo que el mismo trata de los instrumentos internacionales que surgen en el marco de la OIT, producto del tripartismo y de otras instituciones

² *Ibid.* Pág. 13.



internacionales a partir de la voluntad estatal y de la aceptación de los empresarios y los trabajadores asalariados.

1.2. Antecedentes del derecho internacional del trabajo

Se puede hacer la determinación del nacimiento del derecho internacional del trabajo desde principios del siglo XVIII en Europa, donde autores como Robert Owen y Daniel Legrand abogaban por la creación de una legislación internacional del trabajo, pasando por las revoluciones obreras en ese continente en el siglo XIX, hasta la creación de la OIT después de la primera guerra mundial en 1918.

“El británico Owen (1771-1858), ejerció una influencia considerable en las ideas socialistas de la época. Aplicó en su propia fábrica una serie de medidas consideradas proteccionistas para la época, destinadas a mejorar la situación de los trabajadores, pero también propuso al gobierno británico de ese tiempo que promulgara una reglamentación de trabajo. Así, en 1818 solicita fijar un límite legal máximo a la jornada de trabajo, argumentando situaciones de tipo humanitario; mientras que el francés Legrand (1783-1859) sigue las ideas de Owen y, al igual que este, propuso una legislación laboral internacional”.³

Asimismo, cada uno en su respectivo país, propuso a sus gobiernos la regulación del trabajo de los niños, que se limitara a doce horas diarias la jornada laboral, una legislación internacional que aboliera la trata de blancas con fines de explotación laboral; también

³ Válticos, Nicolás. **Derecho internacional del trabajo**. Pág. 23.



proponen en 1847 a Francia, Inglaterra, Prusia y Suiza la promulgación de una ley internacional para proteger a la clase obrera del trabajo precoz y excesivo.

“La legislación laboral en Europa se caracterizó por lo siguiente: en el siglo XVIII, el liberalismo ilimitado, el predominio de la burguesía, el libre cambio, la abstención como actitud estatal, el liberalismo moderado, el despotismo ilustrado, el socialismo científico, la explotación colonial por las grandes potencias y el proteccionismo defensivo por muchos países, en los cuales existía intervencionismo en temas sociales, la producción de leyes protectoras de las mujeres, los menores, los riesgos profesionales, las jornadas de trabajo y el reconocimiento de organizaciones sindicales”.⁴

Cosa diferente sucedió en el Siglo XX, en donde la tendencia política predominante fue el involucramiento directo del Estado en las actividades económicas y en la regulación de problemas sociales, reduciendo la jornada de trabajo a 40 o 48 horas semanales. Los antecedentes inmediatos de la posterior creación del derecho laboral internacional se deben principalmente al esfuerzo y la participación directa de la clase obrera europea a través de los diferentes congresos, asociaciones y partidos políticos que se crearon a mediados del siglo XIX y comienzos del XX.

Los logros laborales a principios del Siglo XX fueron el resultado de los esfuerzos que la clase obrera desarrolló en el Siglo XIX en el ámbito europeo para lograr que los Estados reconocieran su existencia a partir del internacionalismo proletario, impulsados por los

⁴⁴ *Ibíd.* Pág. 24.



socialistas y comunistas, que les permitieron que se tuviera una fuerte influencia en la normatividad internacional laboral que permitiera el equilibrio del valor de la mano de obra en los países europeos, ya que esta se había convertido en una competencia desleal en ese mercado respecto a la producción de las mercancías del Siglo XIX.

“Es así como en el primer Congreso de la Segunda Internacional Socialista, en 1889, celebrado en París, pese a las distintas tendencias, hubo un acuerdo sobre la necesidad de una reglamentación internacional mínima del trabajo, en particular para concretar la urgencia de medidas relativas al trabajo: el papel de los niños y los menores, la adopción de la jornada de trabajo de ocho horas, la reglamentación del trabajo nocturno y las industrias peligrosas, la fijación de un salario mínimo igual sin distinción de sexos, la inspección del trabajo, entre otros”.⁵

Estos congresos continuaron realizándose en Bruselas en 1891 y en Zúrich en 1893, reiterando lo expuesto en la reunión en París, lo cual, fue exigido con mayor énfasis, en el congreso de Ámsterdam de 1904 en el que se confirmó el programa del Congreso de París y motivó a los representantes obreros en los distintos parlamentos del mundo a la promoción de una reglamentación internacional sobre las condiciones de trabajo.

Es importante señalar que, como resultado del Congreso Internacional para la Protección Obrera, celebrado en Zúrich, en 1897, se reconocieron los esfuerzos reiterados del parlamento suizo, el cual era conocido como Consejo Federal Suizo, quien pedía que se

⁵ *Ibíd.* Pág. 25.



elaborara una legislación internacional para la protección obrera, por lo que los acuerdos de que esas tentativas fueran renovadas a la brevedad posible y que el Consejo Federal empleara en tal sentido toda su influencia.

“Finalmente, en París, 1890, se reunió el Congreso Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores. El Artículo segundo de los estatutos que se aprueban especifica los fines de la entidad: a. Servir de vehículo a todos aquellos que, en los diferentes países industriales, consideran necesaria la legislación protectora de los trabajadores. b. Organizar una Oficina Internacional del Trabajo, que tenga como misión publicar en francés, alemán e inglés una recopilación periódica de la legislación del trabajo de todos los países o prestar su concurso a una publicación similar”.⁶

Luego de estos congresos, desde 1900 aparecen las primeras leyes sobre descanso dominical y accidente de trabajo; en 1909, la Ley sobre Salario Mínimo, en Inglaterra; y en 1910, el Código del Trabajo francés, propuestos a instancias de la clase trabajadora europea con ideas políticas socialistas, estableciéndose en los mismos, normas de derecho laboral para la protección de los asalariados.

Como se aprecia, el derecho internacional del trabajo surge a finales del Siglo XIX, como producto de las luchas sociales obreras que hicieron posible el despertar de la sociedad europea en la necesidad de la generación de un proteccionismo del mundo del trabajo, siendo inicialmente rodeado por ideas políticas del mundo socialista.

⁶ Supiot, Alain. **El derecho al trabajo**. Pág. 35.



1.3. Fuentes del derecho internacional del trabajo

El derecho internacional del trabajo tiene sus fuentes en los escritos de los socialistas utópicos, de los comunistas y en los escritos de pensadores sociales que discutieron principios en materia del mundo del trabajo, en los congresos de obreros europeos donde se discutía y proponían normas laborales a ser implementadas por los gobiernos de esos países, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los estudios elaborados por especialistas en cuestiones de trabajo, así como los instrumentos adoptados en el marco de las Naciones Unidas, el Consejo de Europa, las comunidades europeas y otras organizaciones regionales y acuerdos bilaterales.

Sin embargo, es debe tener en cuenta que la visión clásica del derecho internacional del trabajo suele tener como referencia las normas internacionales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sus convenios y recomendaciones, principalmente porque estos consagran, por sí mismos, principios generales han constituido normas fundamentales que con frecuencia han servido de inspiración y también han producido efectos jurídicos directos en favor de los asalariados.

“Hay ciertas consecuencias jurídicas de estas normas fundamentales, al haberse considerado que los Estados miembros de la OIT estaban en cierta medida vinculados por los principios establecidos en tales normas, por el hecho de que estas están contenidas en la constitución de la misma y que aquellos aceptaron al convertirse en miembros de la Organización. Las disposiciones que en particular han dado lugar a progresos de este tipo



son las referentes a la libertad sindical y a la no discriminación en contra de los trabajadores”.⁷

Se puede señalar que el argumento que las fuentes del derecho internacional del trabajo son las disposiciones que van más allá de las fronteras de los Estados, tienen como principio que el trabajo humano tiene como objetivo el bienestar de la comunidad y que han tenido como referencia fundamental las normas que emanan de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reconocidas por los Estados, los trabajadores y empleadores; asimismo, se consideran como fuentes del derecho internacional del trabajo la costumbre, la doctrina y la jurisprudencia laboral, porque todas estas, en su conjunto, permiten la existencia de esta rama del derecho internacional público y su constante renovación.

1.4. Características del derecho internacional del trabajo

El derecho internacional del trabajo se caracteriza por ser pragmático o de regulación de principios sobre el trabajo, así como universal, concretándose su universalidad en que la mayoría de los convenios laborales tienden a la regulación de las relaciones sociales y económicas entre el capital y el trabajo de los Estados.

Desde el punto de vista económico, el derecho internacional del trabajo debe adaptarse a la realidad económica, sin que pierda su finalidad de la búsqueda del equilibrio entre

⁷ *Ibid.* Pág. 36.



empresarios y trabajadores, a partir del logro de que el trabajo humano se realice en condiciones en que la capacidad física de salubridad y técnica esté en consonancia con las necesidades del trabajador y con la adecuación a la realidad de la comunidad o de los Estados en los que se esté aplicando.

El derecho internacional del trabajo surge a partir del cambio del Estado liberal al Estado interventor y protector del mundo asalariado, que tiene como elemento básico que se garantice el continuo crecimiento económico a través del incremento del consumo que permite una garantía mínima de protección social a toda la población.

En el siglo XXI, el derecho internacional del trabajo adquiere una dimensión diferente en función de la globalización del mercado y en contra de las ideas económicas neoliberales que pretenden la destrucción de la protección laboral expresada en estándares internacionales en materia social y laboral, los cuales, si bien es cierto su aplicación es voluntaria, crean en la conciencia de la sociedades la necesidad de la generación de un control de ese mercado para que se exija el cumplimiento de los derechos laborales.

Es de tomar en consideración que el mundo del trabajo construido por las luchas sindicales formalmente es diferente en el Siglo XXI, aunque, en esencia, continúa siendo caracterizado porque los patronos impulsan la subordinación de los asalariados para que acepten una reducción del salario y lo relacionado con la renuncia a los derechos protectores, argumentando que se necesitan nuevas lógicas para que se comprenda el campo organizacional y los sistemas de producción.





CAPÍTULO II

2. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) como garante de los derechos de los trabajadores

Es necesario el reconocimiento de la importancia de la lucha social de las organizaciones sindicales europeas y estadounidenses en la construcción y el desarrollo del derecho internacional del trabajo, sin cuya participación muchas de las normas construidas en el ámbito internacional no hubieran sido trasladadas posteriormente al ámbito local de los países de la comunidad internacional.

“No es extraño que a finales de junio de 1919 se firme el Tratado de Paz de Versalles y el 31 de julio se apruebe la Constitución de Weimar, con lo cual se materializaría el proteccionismo laboral. En su texto, en la sección quinta señala que la organización de la vida económica debe responder a principios de justicia, con la aspiración de asegurar a todos, una existencia digna. Dentro de estos límites, se le reconoce al individuo la libertad económica”.⁸

En el Artículo 157 de la Constitución de Weimar se establece que el trabajo gozará de la protección especial del imperio alemán, para lo cual, se estableció en todo su territorio un derecho obrero uniforme; igualmente, en el Artículo 159 se reconocía el derecho al tiempo libre, al ejercicio de los derechos políticos, a la conservación de la salud y la capacidad

⁸ *Ibíd.* Pág. 12.



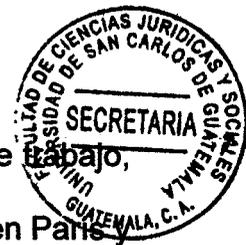
para el trabajo, a la protección de la maternidad, la vejez y la enfermedad de los trabajadores.

En el Artículo 162 se regulaba que el imperio alemán lucharía por la obtención de una reglamentación internacional de las relaciones jurídicas de los trabajadores, con objeto del aseguramiento a toda la clase obrera de la humanidad un mínimo de derechos sociales, esto es, el nacimiento constitucional del derecho internacional del trabajo.

Lo regulado en la Constitución de Weimar relativo al derecho laboral, es la materialización de las ideologías liberales sociales, las ideologías socialistas, las ideologías de la Iglesia Católica y del sufrimiento y luchas de la clase obrera europea; de igual manera, se debe tomar en cuenta que entre los efectos que la primera guerra mundial tuvo, fue promover la conciencia de la humanidad en Europa, lo cual permitió que por primera vez se aceptara la necesidad de proteger el trabajo humano y la consolidación de un derecho internacional del trabajo, aspectos que fueron resultado de las luchas sindicales y del aporte de los académicos preocupados por los problemas sociales que eran muy frecuentes en la Europa de ese tiempo.

2.1. Origen de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT surge en el año 1919, como parte del Tratado de Versalles que formalizó el cese de hostilidades entre las potencias que se enfrentaron en la primera guerra mundial, estableciéndose que su creación se daba a partir de la consideración de la justicia social.



“Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión de Trabajo, establecida por la Conferencia de Paz de Versalles, que reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos respectivos”.⁹

Al evaluar el origen de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se encuentra que las mismas ideas expuestas en los escritos socialistas y en la doctrina social de la Iglesia Católica, así como por las primeras leyes nacionales de trabajo en los países europeos, fueron institucionalizadas en la misma como una forma de que se garantice que los derechos nacionales se aplicarán a todos los asalariados en cualquier país donde hubiera relaciones económicas entre patronos y trabajadores.

Como se aprecia, había un adecuado reconocimiento sobre la importancia de la justicia social y su aporte a la paz, lo cual pretendía la superación de las prácticas de explotación indiscriminada que vivían los obreros europeos para esa época; asimismo, había una comprensión sobre la interdependencia económica entre los países y la importancia de la cooperación entre gobiernos, empleadores y asalariados para la promoción de la igualdad de condiciones laborales entre esos países.

⁹ Rodgers, Gerry. **La organización internacional de trabajo y la lucha por la justicia social**. Pág. 11.



Los objetivos primarios que originaron el surgimiento de la OIT fueron el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida materiales y morales de los trabajadores; aunque, en general, buscaba que se mejorara la condición humana en el mundo del trabajo, lo cual dio origen al concepto de justicia social contenida en su Constitución.

El fundamento para la justicia social se daba a partir del establecimiento de la existencia de condiciones de trabajo que implicaban para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendraba un tal descontento que la paz y la armonía universales eran puestas en peligro, por lo que deberían encargarse del mejoramiento de esas condiciones, tal como lo que concierne a lo referente a la reglamentación de las horas de trabajo, así como a la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, al reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra la desocupación y la garantía de un salario que asegurara condiciones de existencia convenientes para los trabajadores.

Asimismo, consideraban que debía protegerse a los obreros contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes resultantes del trabajo, promoviendo la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres trabajadoras, las pensiones de vejez y de invalidez, la defensa de los trabajadores en el extranjero, la libertad sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica, así como otras medidas análogas, puesto que la no adopción de un régimen de trabajo realmente humano es un obstáculo puesto a los esfuerzos de los países europeos deseosos del mejoramiento de la suerte de los trabajadores en sus propios países.



El Tratado de Versalles tuvo como resultado el cambio de la desprotección de los trabajadores, el abuso social y la pobreza extrema en que estaban las diferentes sociedades, así como el desequilibrio entre capital y trabajo, en la búsqueda de la justicia social manifestada en la protección del trabajo humano.

“La OIT que se crea en este Tratado tendría como mandato promover la justicia social para lograr la paz universal y permanente, crear mayores oportunidades para que el ser humano pueda tener empleo e ingresos dignos, mejorar la cobertura de la seguridad social para todos, y promover y establecer como principio del diálogo social el tripartismo producto del proteccionismo ante los intereses del mercado; a partir de 1919 se construirán nuevos tratados que fortalecieron esta misión, como la Declaración de Filadelfia, de 1944, que fue incorporada en la Constitución de la OIT en 1946; asimismo, la OIT se convierte en parte del sistema de Naciones Unidas”.¹⁰

En 1998 la Declaración sobre los Principios de Derechos Fundamentales en el Trabajo, de la OIT, constituyó el marco mínimo de protección de los derechos fundamentales en el trabajo; diez años después, en el 2008, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una justicia equitativa resaltó la importancia de la inclusión social.

“En el año 2009, con el Pacto Mundial para el Empleo, y en función de recuperarse de la crisis, se hace un mayor reconocimiento a la empresa como fuente de trabajo. En el 2011 se aprueba lo relativo a la protección social para una globalización equitativa e inclusiva, y

¹⁰ *Ibíd.* Pág. 13.



en el 2013 se aprueba la globalización en un informe de los ocho comités fundamentales”.¹¹

Inicialmente, en la discusión de la parte XIII del Tratado de Versalles, algunas de las delegaciones nacionales con orientación socialista, plantearon la creación de un organismo legislativo de carácter internacional, el cual tuviera facultades para que se dictaran normas obligatorias; es decir, para que no fuera necesaria la aprobación de los gobiernos respectivos a los fines de su aplicación interna en los distintos Estados miembros, asignándole así, al derecho internacional laboral supremacía sobre el derecho nacional, incluyendo a las constituciones políticas.

“Este órgano constituiría así una verdadera Asamblea Internacional, cuyos poderes de legislación se extenderían al orden jurídico interno de los países. Tal objetivo respondía a los deseos expresados en Conferencia Internacional de Berna de 1919, por lo que, en la Conferencia de Paz, la tesis fue sostenida por las delegaciones francesa e italiana, pero resultó inaceptable porque implicaba la creación de un parlamento supranacional con facultades para legislar por encima de los nacionales, y porque no tenía en cuenta la disparidad de situaciones y posibilidades entre los países según se grado de desarrollo”.¹²

Aunque no se logró que fuera un ente cuyas normas fueran de carácter obligatorio, la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) generó una estructura tripartita en la que participan los empleadores, los trabajadores y el Estado, quienes actuaron de

¹¹ Jódar, Pere. **La OIT y los estándares laborales internacionales**. Pág. 21.

¹² *Ibíd.* Pág. 22.



manera conjunta en la adopción de políticas de interés a la relación obrero-patronal, así como la obligación por parte de los Estados miembros, de adaptación de su legislación de acuerdo con los estándares mínimos de protección que consagran los convenios, lo cual constituye una obligación frente a la comunidad internacional, que puede ser exigida por los patronos, pero especialmente por los trabajadores.

“La OIT posee una Constitución propia producto del Tratado de Paz de Versalles y de las enmiendas que se establecieron en 1922, 1945, 1946, 1948, 1953, 1962 y 1972, las cuales permiten tener seguridad jurídica internacional y unas reglas de juego claras para que todos los Estados pertenecientes puedan actuar a través del tripartismo, con vocación global, permanente y universal en el campo de la construcción de la legislación sobre el mundo del trabajo”.¹³

Los primeros aportes llevados a cabo por la OIT comenzaron a visualizarse desde 1920, así como la necesidad de ampliación de los objetivos que sustentaron su creación, por lo que, se llevó una conferencia de este organismo en 1944, la cual fue realizada en medio de la segunda guerra mundial.

En la misma, se adoptan una serie de fines más sólidos, los cuales recogían las nuevas exigencias sociales y los problemas de la época de posguerra, directamente relacionados con los aspectos políticos y aspiraciones nacionales que requerían no solo prevenir el desempleo, sino conseguir el pleno empleo y elevar las condiciones de vida.

¹³ *Ibíd.* Pág. 23.



Esta ampliación de los fines de ese organismo internacional fue consagrada legalmente en la Declaración de Filadelfia de 1944, que se convirtió formalmente en parte integral de la Constitución de la OIT; en este nuevo instrumento legal se consagró como postulado básico el derecho que tienen todos los seres humanos de vivir en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades, como objetivo central de los Estados parte, en la cual, reiteraron que la justicia social es la base para la paz y la armonía internacional.

2.2. Órganos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

De acuerdo con el Artículo 2 de la Constitución de la OIT la organización permanente de la misma comprende a la Conferencia General de los Representantes de los Miembros, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo, que estará bajo la dirección del Consejo de Administración.

2.3. Conferencia Internacional del Trabajo

La Conferencia General de los Representantes de los Miembros, posteriormente denominada Conferencia Internacional del Trabajo, cabe indicar que el mismo es de importancia y es el órgano plenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde los representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores, elaboran y adoptan las normas internacionales del trabajo, que fijan los parámetros mínimos de protección de los derechos de los trabajadores.



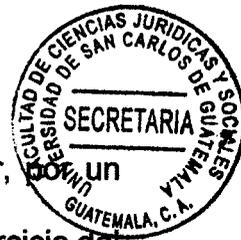
“El tripartismo ha demostrado, en el seno de la OIT, que es posible la negociación en el ámbito internacional, así como el estudio de normas que hagan viable la garantía de trabajo. En este contexto, los empleadores y trabajadores se ponen de acuerdo para que sean los gobiernos los que desarrollen estos acuerdos en forma legislativa interna. Esta característica se expresa en la composición de las delegaciones de los Estados miembros de la Conferencia General, que se integra con dos delegados del respectivo gobierno, un delegado de los empleadores y uno de los trabajadores”.¹⁴

Teniendo en cuenta este tripartismo, se establecieron como funciones de la Conferencia Internacional del Trabajo, elaborar y adoptar normas internacionales que revisten la forma de convenios y recomendaciones; supervisar la aplicación de los convenios y recomendaciones en el plano nacional.

Asimismo, se estableció que debían adoptarse resoluciones que proporcionan orientaciones para la política general y las actividades futuras de la OIT y examinar los informes de los Estados miembros sobre los convenios fundamentales en el trabajo, por ellos ratificados.

De igual manera, esta Conferencia Internacional del Trabajo tiene como atribución, decidir acerca de las solicitudes de ingreso a la Organización presentadas por Estados que no fueran o sean miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU); en donde las resoluciones favorables a dichos requerimientos requieren una mayoría de votos.

¹⁴ Alburquerque de Castro, Rafael Francisco. **Los sujetos del derecho del trabajo**. Pág. 8.

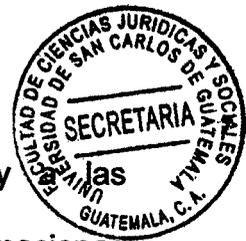


Además, también se estableció que la Conferencia Internacional podía permitir, por un plazo limitado y por una mayoría de dos tercios de los delegados presentes, el ejercicio del derecho de voto en la propia conferencia y en el Consejo, a aquellos Estados miembros que por circunstancias ajenas a su voluntad se encuentran atrasados en el pago de su contribución financiera a la organización.

A partir del incremento considerable de ratificaciones de los convenios, por parte de los Estados, se generó un importante número de informes anuales para su revisión, por lo que en poco tiempo se hizo evidente que la reunión plenaria de la Conferencia Internacional del Trabajo no podría continuar encargándose al mismo tiempo del examen de todos esos informes, de la adopción de nuevas normas y de otras cuestiones importantes. Esta realidad llevó a que, en la octava reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en 1926, adoptara una resolución que instituye cada año una comisión de la Conferencia, denominada Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.

De acuerdo con el Artículo 7 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Comisión de Aplicación de Normas, además de la presentación de informes a la Conferencia, estará encargada del examen de las medidas adoptadas por los Estados para dar efecto a las disposiciones de los convenios en que sean parte, así como las informaciones proporcionadas por los mismos sobre el resultado de las inspecciones.

De conformidad con el Artículo 19 de la Constitución, la Comisión de Aplicación de las Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, también debe encargarse de la



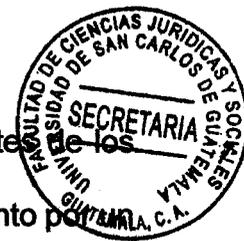
revisión de las informaciones y memorias relativas a los convenios y recomendaciones, enviadas por los Estados miembro, con excepción de las informaciones solicitadas en virtud del apartado e) del párrafo 5 de dicho Artículo, cuando el Consejo de Administración haya decidido adoptar un procedimiento diferente para su examen.

La Comisión de la Conferencia Internacional del Trabajo también adopta conclusiones, recomendando a los gobiernos que arbitren medidas específicas para que se solucionen los problemas o que se solicite asistencia técnica a la OIT; siendo importante que se destaque que las situaciones especialmente preocupantes se determinen en párrafos especiales de su informe general a la Conferencia.

La actividad desarrollada por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, le permite a la OIT la realización de un control sobre la aplicación de los convenios por parte de los Estados miembros, a partir que su autoridad tripartita permite que se lleve a cabo un control efectivo distinto al de los demás órganos de control, lo cual, favorece en su interior un diálogo con los Estados referente a las dificultades en el cumplimiento de sus obligaciones frente a la comunidad internacional, así como a la participación en la construcción y el fortalecimiento de temas laborales.

2.4. El Consejo de Administración

“De acuerdo a los artículos 2 y 7 de la Constitución de la OIT se creó el Consejo de Administración como órgano ejecutivo de la misma, estando compuesto por 56 miembros



titulares, de los cuales 28 son representantes de los gobiernos, 14 representantes de los empleadores y 14 representantes de los trabajadores, rigiéndose su funcionamiento por un conjunto de reglas dispersas en diferentes textos y publicaciones, así como por una serie de prácticas y disposiciones adoptadas progresivamente desde su primera reunión, celebrada el 27 de noviembre de 1919, en Washington".¹⁵

Los delegados al Consejo Administración son designados por los miembros de la Conferencia Internacional del Trabajo, conforme a lo reglamentado por la Constitución de la OIT; luego de ser nombrados, eligen entre sus miembros al Presidente, Vicepresidente y Secretario General, debiendo uno de estos cargos ser desempeñado por una persona que represente al gobierno y los otros dos distribuidos uno para los empleadores y el otro para los trabajadores, siendo renovados cada tres años, salvo que exista razón por la que la elección no pueda hacerse.

El Consejo de Administración, como órgano de decisión y control, tiene una composición limitada a los miembros designados, de conformidad con las disposiciones constitucionales y reglamentarias correspondientes, ejerciendo una función de control de la Oficina Internacional del Trabajo, así como cierto número de funciones propias que se refieren al funcionamiento de la Organización.

Las funciones del Consejo de Administración, relativas al funcionamiento de la organización, son relativas a que se tomen las decisiones sobre la política de la OIT, decidir

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 10.



el orden del día de la Conferencia, establecer el programa y el presupuesto de la Organización, que luego será sometido a la adopción de la Conferencia; también, elegir al Director General de la OIT y dirigir las actividades de la Oficina Internacional del Trabajo.

2.5. La Oficina Internacional del Trabajo

La Oficina Internacional del Trabajo es la secretaría permanente de la organización. Está sometida al control del Consejo de Administración, por lo que el Director General es el encargado de nombrar al personal de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con las reglas aprobadas por el Consejo de Administración, debiendo recaer el nombramiento sobre personas de diferentes nacionalidades, sin distinción de grupo étnico, sexo o religión.

Las principales funciones de la Oficina Internacional del Trabajo son recopilar y distribuir la información concerniente a la reglamentación internacional de las condiciones de vida de los trabajadores y el régimen de trabajo; estudiar las condiciones que deben someter a la Conferencia Internacional del Trabajo con miras a la adopción de convenios, así como preparar los documentos sobre los diversos puntos del orden de las sesiones de la Conferencia.

Asimismo, la Oficina Internacional del Trabajo debe presentar a los gobiernos, a solicitud de los mismos, la asistencia técnica para elaborar la legislación laboral basada en las decisiones de la Conferencia Internacional del Trabajo y para mejorar las prácticas administrativas y los sistemas de inspección de trabajo, así como el cumplimiento de los



deberes que la Constitución de la OIT le asigna en relación con la aplicación efectiva de los convenios.

También es de mencionar que esta Oficina Internacional del Trabajo es un centro de investigación y de publicaciones, para lo cual, la administración y la gestión están descentralizadas en oficinas regionales, de zona y de correspondencia, debiendo por ello, redactar y editar publicaciones sobre asuntos relativos a la industria y el trabajo.



CAPÍTULO III

3. Importancia de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Debe tenerse en cuenta que luego de la discusión de las propuestas sobre normativa internacional, se aprueban las mismas y se convierten en convenios específicos, que son tratados de derecho internacional público, acordados y aprobados tripartitamente; lo cual significa que a partir del Tratado de Paz de Versalles, los Estados miembros no solo son representados por los gobiernos sino, además, por los empleadores y trabajadores, lo cual no sucede en otro organismo internacional.

Estos convenios de la OIT, crean y reconocen derechos universales relacionados con el mundo del trabajo, lo cual permite su aplicabilidad en los ordenamientos internos de los Estados o como fuente argumentativa de las jurisprudencias nacionales y de las jurisprudencias internacionales de los organismos que tienen control sobre la aplicación de los derechos laborales y patronales.

3.1. Características

Los convenios de la OIT son instrumentos que crean obligaciones jurídicas al ser ratificados y adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, por lo que pertenecen a la categoría de tratados, pero con características propias, habiendo surgido los mismos con la creación de la OIT.



Las particularidades de este tratado de carácter multilateral derivan de las peculiaridades propias de la OIT, en donde las obligaciones contraídas mediante la ratificación lo frente a esta Organización, y no frente a los demás Estados ratificantes, lo cual no impide que determinados convenios, sobre todo de seguridad social, contengan cláusulas de reciprocidad para los países que los han ratificado.

En el proyecto inicial de la OIT, únicamente se habían previsto los convenios y no la recomendación, por lo que solo los primeros pueden ser objeto de ratificación para la creación de una red de obligaciones internacionales, provistas de medidas de control, a partir que los mismos se pueden definir como un instrumento normativo de carácter internacional, que tiene como objetivo la protección del trabajo humano en el ámbito interno de los Estados y en las relaciones internacionales.

En el caso de las recomendaciones, estas son herramientas orientadoras hacia las políticas públicas de los gobiernos y de los empleadores y trabajadores, las cuales no generan obligaciones internacionales, toda vez que, al ser guía instrumental, la generación de obligaciones surge para el interior de los Estados si estos así deciden establecerlo en su práctica vinculada al derecho del trabajo.

Es por eso que a los convenios de la OIT se les ha dado una característica especial a partir que participan los sujetos interesados en su adopción, en representación de los gobiernos de los Estados participantes y no del sector o grupo por el que son nombrados, pues se trata de normas de obligación obrero-patronal.



Estos convenios sobre el trabajo, están respaldados por un sistema de control que garantiza la aplicación de los mismos por parte de los Estados miembros que los ratifican para lo cual, la OIT examina regularmente la aplicación de las normas en ellos y señala áreas en las que se podría mejorar su aplicación, por lo que, si existe algún problema en la aplicación de los convenios, la OIT se dirige a apoyar a los países a través del diálogo y la asistencia técnica.

“Para la OIT, los convenios internacionales se clasifican así: de derechos humanos fundamentales; de empleo; de política social; de administración del trabajo; de relaciones profesionales; de condiciones de trabajo; de seguridad social; de trabajo de la mujer; de trabajo de menores; de trabajadores de edad; de trabajadores emigrantes; de trabajadores indígenas; de poblaciones tribales y trabajadores en los territorios no metropolitanos; y de categorías especiales de trabajadores”.¹⁶

Por eso es que, para que la Conferencia Internacional del Trabajo discuta y adopte un convenio o una recomendación en su reunión anual, es necesario que el tema esté incluido dentro del orden del día de la Conferencia, para tal efecto, la Oficina Internacional del Trabajo debe preparar un análisis académico donde se revisa la propuesta, ya sea presentada por el gobierno, por las organizaciones de empleadores o de trabajadores; dicho estudio deberá ser sintético y habrá de describir el impacto positivo o negativo del proyecto; luego, la Conferencia Internacional del Trabajo adopta el convenio o la recomendación después de ser discutidos en sus reuniones en dos años consecutivos.

¹⁶ Hernández Rueda, Lupo. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 47.



El reglamento del Consejo de Administración consagra que, en algunos casos especiales, siempre y cuando se decida por mayoría de los votos emitidos, una cuestión sea sometida a la Conferencia Internacional del Trabajo para ser objeto de simple discusión.

“En este caso, la Oficina Internacional del Trabajo prepara un informe según la legislación y la práctica, junto con el cuestionario final. En caso de que la cuestión que debe someterse a decisión haya sido preparada o estudiada por una conferencia técnica, se simplificará el proceso de discusión, ya que se remitiría a los estados un único informe”.¹⁷

Por lo expuesto, es de señalar que las normas internacionales del trabajo, esto es, los convenios de la OIT, son instrumentos de carácter jurídico que representan el proteccionismo del mundo del trabajo.

Suelen ser de contenido general, integran sistemáticamente el mundo del trabajo e igualmente están sujetos a control internacional; o sea que, en términos estrictamente jurídicos, son tratados que pueden ser ratificados o no por los Estados miembros.

Actualmente, la Organización tiene ocho convenios fundamentales, cuatro convenios prioritarios o de gobernanza, 177 convenios técnicos, para un total de 189 convenios y 202 recomendaciones; igualmente, hasta el año 2019, se han producido cinco protocolos, como instrumentos que revisan parcialmente un convenio y que están abiertos a la ratificación de los Estados miembros.

¹⁷ *Ibíd.* Pág. 48.



Luego de que el convenio es adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, la Constitución de la OIT establece la obligación a los Estados a someter el convenio a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas, a fin de que ratifiquen los convenios.

De conformidad con el Artículo 19 de la Constitución de la OIT, una vez ratificado el convenio, debe ser comunicada la ratificación formal de este al Director General y adoptar las medidas necesarias para hacer efectiva la disposición, siendo esta comunicación aprobada por la autoridad que actúe a nombre del Estado; una vez comunicada, el Director General registrará las ratificaciones y las notificaciones a los Estados miembros y al Secretario General de las Naciones Unidas.

Los países miembros tienen la obligación de someter el convenio en el término de un año o excepcionalmente 18 meses a partir de la clausura de la Conferencia, a las autoridades competentes, para que le den forma de ley o adopten las medidas necesarias; mientras que la entrada en vigor de un convenio se produce doce meses después del registro de la ratificación por parte de un Estado miembro; mientras que en los convenios de tipo informativo se exige un número mayor de países.

3.2. Interpretación

Según el Artículo 37, párrafo 1, de la Constitución de la OIT, le corresponde a la Corte Internacional de Justicia la interpretación de los convenios y las recomendaciones de la



OIT, aunque es de tener en cuenta que el Director General de la OIT, el Comité de Libertad Sindical, el Comité de Investigación y Conciliación y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, a través de sus recomendaciones, que son sometidas al Consejo de Administración, emiten criterios de interpretación de los convenios que son antecedentes doctrinarios para ser propuestos ante esa Corte.

Estos criterios doctrinales tienen en cuenta que la normatividad de la OIT debe ser flexible en función de que las condiciones concretas de cada Estado, para que los convenios y las recomendaciones se conviertan en propulsores del avance de las normas y de las costumbres internacionales, para lo cual deben cumplir el principio relativo a que deben prevalecer las condiciones más favorables a los trabajadores, establecidas en normas internas, sentencias, costumbres o acuerdos.

Por eso es que la OIT le insiste a los Estados miembros que tienen la obligación de consultar a las organizaciones más representativas de los trabajadores y empleadores, con el objeto de hacer viable la aplicación de los convenios y recomendaciones, o investigar las posibles contradicciones que atenten contra los trabajadores, con lo que se evita que un convenio se convierta en un instrumento orientado al detrimento de los derechos.

3.3. Denuncia de los convenios

La denuncia de un convenio es el derecho que tiene un Estado de dar por terminada las obligaciones adquiridas en un tratado; sin embargo, es importante anotar que para que un



Estado pueda denunciar un convenio, tiene que haberlo ratificado porque si no lo ha hecho no tiene carácter vinculante y por lo tanto no le afecta, por eso, en 1971 el Consejo de Administración adoptó los principios siguientes:

- a. Cuando un gobierno examine la posibilidad de denunciar un convenio sería deseable que consulte detenidamente a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.
- b. Este principio deberá ser señalado por el Director General al gobierno interesado cuando reciba información sobre una posible denuncia.
- c. Los gobiernos deberán comunicar a la OIT los motivos de la denuncia, para información del Consejo de Administración.

La denuncia debe comunicarse al Director General para su registro, así como para hacerla de conocimiento de las Naciones Unidas y al Consejo de Administración, también para ser publicada en el Boletín Oficial.

3.4. Incorporación de los convenios internacionales de trabajo en el derecho interno de cada Estado

Al ser los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tratados que responsabilizan a los gobiernos de diferentes Estados a cumplir obligaciones



internacionales consensuadas, los mismos implican su ratificación por el Estado parte y aplicarlo en el ordenamiento jurídico interno para casos laborales, así como la regulación por parte de funcionarios públicos del comportamiento recíproco de los contratantes en materia de derecho laboral.

Para el cumplimiento de estos compromisos los Estados hacen operativo el control previo de constitucionalidad dentro de los mismos, el cual garantiza la eficacia de los derechos fundamentales de sus asociados y además les entrega efectividad, ejecutoriedad, ejecutividad y fuerza vinculante a las normativas pactadas. Al aprobarse un convenio, el texto del nuevo instrumento se envía a todos los Estados miembros para que puedan considerar la posibilidad de ratificarlo y luego aplicarlo, pues una de las obligaciones impuestas a los gobiernos por la Constitución de la OIT es que, dentro de los doce meses siguientes o, en casos excepcionales, de los dieciocho, deben someter los convenios a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, a efecto de que le den forma de ley.

“Si el convenio es aprobado en la Conferencia Internacional del Trabajo, los gobiernos de cada Estado se comprometen a realizar todo acto jurídico necesario para que el tratado sea ratificado y adquiera el estatus de norma interna. A esta acción se le denomina sumisión”.¹⁸

Es de destacar que cada orden jurídico interno de los Estados miembro tiene sus propios pasos o procesos contemplados en las constituciones para la aprobación y la ratificación

¹⁸ *Ibíd.* Pág. 50.



del tratado o convenio de la OIT, las variaciones dependen de la relación que tenga el derecho interno de cada Estado con el derecho internacional.

3.5. Mecanismos de control en la aplicación de los convenios

A nivel internacional, existen dos sistemas de control sobre el cumplimiento de los tratados; siendo el primero un mecanismo no contencioso que se utiliza a partir de priorizar la información y la conciliación; mientras que el segundo, es considerado cuasi contencioso cuando se aplican a partir de quejas en contra de los Estados por violación a los derechos humanos, especialmente los que se consideran imprescriptibles; en el caso de la OIT, se realiza el control sobre la aplicación e investigación sobre el cumplimiento de los convenios y se aplican de manera principal los primeros, al priorizarse el intercambio de información sobre el derecho laboral incumplido.

“Las normas internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control que ayuda a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican. La OIT examina regularmente la aplicación de las normas en los Estados miembros y señala áreas en las que se podría mejorar su aplicación. Si existe algún problema en la implementación de las normas, la OIT presta colaboración a los países a través del diálogo y la asistencia técnica, lo cual permite hacer un seguimiento de las medidas adoptadas, para hacer efectivos los convenios, tras su aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo y su ratificación por los Estados”.¹⁹

¹⁹ *Ibíd.* Pág. 52.



La OIT tiene un mecanismo de control periódico para el examen de las memorias que presentan periódicamente los Estados miembros sobre las medidas que han adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se han adherido; los procedimientos especiales, que incluyen un procedimiento de reclamaciones; un procedimiento de quejas de aplicación general, así como un procedimiento especial en materia de libertad sindical.

Los mecanismos de control periódico o sistema de control regular, se basan en el examen de las memorias sobre la aplicación por ley y en la práctica que los Estados miembros envían, así como en las observaciones a ese respecto remitidas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, teniendo como encargados a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Comisión Tripartita de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones fue creada en 1926, teniendo como finalidad examinar las memorias que presentan los Estados miembros sobre los convenios ratificados, con el fin de realizar una evaluación técnica imparcial de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, para lo cual se llevan a cabo observaciones conteniendo comentarios sobre las cuestiones fundamentales planteadas por la aplicación de un determinado convenio por parte de un Estado.

Por otro lado, la Comisión Tripartita de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo, adopta conclusiones, recomendando a los gobiernos que arbitren medidas específicas para solucionar un problema o que soliciten



asistencia técnica a la OIT, las opiniones de la misma sobre las situaciones que se publican en su informe anual, siendo que las situaciones especialmente preocupantes las que se destacan en párrafos especiales del mismo.

“Respecto a la aplicación y promoción de las normas, señala la OIT: a diferencia del mecanismo de control periódico, los tres procedimientos enumerados a continuación se basan en la presentación de una reclamación o de una queja así: 1) Procedimiento de reclamación con respecto a la aplicación de convenios ratificados; 2) Procedimiento de queja con respecto a la aplicación de convenios ratificados, y 3) Procedimiento especial de queja por violación de la libertad sindical: Comité de Libertad Sindical”.²⁰

Los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT permiten a las organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores presentar reclamaciones contra un Estado por incumplimiento de un convenio internacional del trabajo que haya sido ratificado y se encuentre vigente en el país donde se incumple el mismo. Asimismo, de acuerdo a los artículos 26 al 34 de la Constitución de la OIT, también pueden formular quejas en contra de un Estado miembro por incumplimiento de un convenio, un delegado a la Conferencia Internacional del Trabajo o por el Consejo de Administración dentro del ámbito sus competencias.

Una vez se recibe la queja, el Consejo de Administración de la OIT podrá comunicarla al gobierno contra el que se ha presentado e invitarle a formular una declaración en la

²⁰ Pasco Cosmópolis, Mario. **Evolución y tendencias de la constitucionalización de los derechos laborales.** Pág. 42.



materia, para lo cual el Estado tendrá derecho a estar representado por un delegado ante el Consejo de Administración, cuando este delibere sobre el asunto.

Luego, el Consejo de Administración deberá decidir si sigue adelante con el procedimiento de reclamación y pedir a su Comité de Libertad Sindical que estudie el fondo del asunto, pero en el caso de que no recibiere ninguna respuesta satisfactoria en un tiempo prudencial, el Artículo 26.3 de la Constitución autoriza al Consejo de Administración a nombrar una Comisión de Encuestas, que estudiará la queja en cuestión y establecerá un informe.

Según el Artículo 8 de la Constitución de la OIT, en dicho informe se expondrá el resultado de las averiguaciones, sobre todo los hechos concretos que permitan precisar el alcance del litigio, así como las recomendaciones que se considere apropiado formular respecto a las medidas que debieran adoptarse para dar satisfacción al gobierno reclamante, y a los plazos dentro de los cuales dichas medidas debieran adoptarse.

El numeral 1 del Artículo 29 de la Constitución de la OIT establece que el Director General de la OIT comunicará el informe de la Comisión de Encuesta al Consejo de Administración y a los gobiernos interesados, y luego procederá a su publicación; a su vez, los gobiernos interesados disponen de tres meses para aceptar los términos del informe emitido por la Comisión de Encuesta, en caso contrario, podrán someter su controversia a la Corte Internacional de Justicia (CIJ), cuya decisión que podrá confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones de la Comisión de Encuesta.



“Si el gobierno acusado de incumplimiento persistiera en su actitud, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia Internacional del Trabajo las medidas que estime convenientes. El gobierno interesado podrá solicitar la constitución de una nueva Comisión de Encuesta encargada de probar sus aseveraciones sobre el supuesto cumplimiento. Si el informe de la nueva Comisión de Encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia fueren favorables al gobierno acusado de incumplimiento, el Consejo de Administración recomendará que cese inmediatamente cualquier medida que hubiese sido adoptada contra ese gobierno”.²¹

El procedimiento para determinar si un Estado incumple con un convenio incluye la admisibilidad de la denuncia, el fondo de la resolución y la publicación de lo resuelto, siendo las dos primeras confidenciales, aunque se le da participación a las partes interesadas o afectadas para que puedan aportar los argumentos que consideren pertinentes según sus intereses.

El Consejo de Administración examinará los requisitos de admisibilidad de toda reclamación, para lo cual determinará si la reclamación ha sido comunicada por escrito a la Oficina Internacional del Trabajo, si procede de una organización profesional de empleadores o de trabajadores, si se refiere a un Estado miembro de la OIT o que lo haya sido, pero continúe siendo Parte en el convenio en controversia; asimismo, debe verificar si el convenio ha sido ratificado por el Estado contra el que se reclama e indicar respecto a que se alega que el Estado no garantiza el cumplimiento efectivo del citado convenio.

²¹ *Ibíd.* Pág. 43.



A partir del cumplimiento de esos requisitos, el Consejo de Administración elaborará un informe confidencial en el que recomendará que se declare admisible o no la reclamación correspondiente de acuerdo al Artículo 2.3 del Reglamento del Consejo de Administración de la OIT.

Si la decisión sobre admisibilidad del Consejo de Administración es positiva y designará un comité que examinará la reclamación desde el punto de vista del fondo, pero si en la reclamación se refiere a derechos sindicales, el fondo de la cuestión será examinado por el Comité de Libertad Sindical de acuerdo al Artículo 3.2 del Reglamento en mención.

“El comité ad hoc designado para estudiar cada reclamación declarada admisible estará compuesto de tres miembros del Consejo de Administración, que representan su composición tripartita (gobiernos, empleadores y trabajadores). Además, no podrá formar parte del referido Comité ni un nacional del Estado contra el que se reclama ni un representante de la organización profesional que haya presentado la reclamación”.²²

Durante el examen de la reclamación, el comité designado para estudiar cada reclamación, podrá solicitar informaciones complementarias a las partes, dentro del plazo que él mismo fije; asimismo, ambas partes formularán declaraciones orales ante ese comité o bien, con el consentimiento del Estado interesado, el comité puede realizar una visita con el objeto de entablar contactos directos a través de los cuales se investigarán los hechos y se intentará una conciliación.

²² *Ibíd.* Pág. 44.

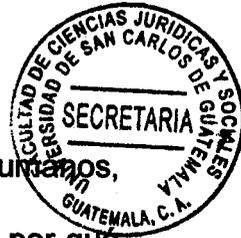


Finalizando el examen del fondo de la reclamación, el designado para estudiar la reclamación, rendirá un informe al Consejo de Administración en el que se detallarán las medidas adoptadas para examinar la reclamación, también se presentarán allí sus conclusiones sobre las cuestiones planteadas en la reclamación y se formularán sus recomendaciones sobre la decisión de fondo que habrá de tomar dicho Consejo.

De acuerdo con el Artículo 26.5 de la Constitución de la OIT y el Artículo 7.2 del Reglamento del Consejo de Administración de la OIT, este deliberará a puerta cerrada tanto sobre las cuestiones de admisibilidad como las de fondo, en presencia de un representante del Estado interesado, el cual podrá hacer uso de la palabra en las mismas condiciones que los miembros del Consejo, pero no tendrá derecho a voto.

Conforme al Artículo 25 de la Constitución de la OIT, el Consejo de Administración podrá hacer pública la reclamación de la organización profesional si, transcurrido un plazo que considere prudencial, no ha recibido ninguna declaración del gobierno interesado sobre el tema objeto de reclamación o bien, si tal declaración no se considera satisfactoria porque no aborda los aspectos de fondo, siendo la publicación el mecanismo que cerrará el procedimiento previsto en los artículos 24 y 25 de la Constitución mencionada.

La reclamación del incumplimiento de un convenio se ha utilizado en escasas ocasiones, pues las organizaciones de empleadores y de trabajadores prefieren presentar sus reclamaciones contra los Estados, mediante las posibilidades que les ofrece la Comisión de Expertos en el análisis de los informes periódicos de los Estados.



“Ello prueba que un mecanismo internacional de protección de los derechos humanos, basado en la clásica técnica de los informes periódicos de los Estados, no tiene por qué ser forzosamente menos eficaz que la más sofisticada de las comunicaciones individuales en un marco contencioso. La eficacia dependerá del grado de desarrollo que haya alcanzado el primero, así como de las facilidades procesales que ofrezca el segundo al individuo o la organización que buscan una pronta y justa reparación en sus derechos, así como de la adopción de medidas preventivas que hagan imposible la reparación de violaciones de derechos como las denunciadas”.²³

Por eso es que cada año, todo Estado miembro de la OIT debe remitirle una memoria según las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se hubiera adherido, la misma es redactada según la metodología que indique el Consejo de Administración, pudiendo ser detallada o general; en el primer caso, los Estados deben responder a los datos solicitados por el Consejo de Administración para cada convenio, después de su adopción, donde se indique su aplicación o no en el Estado, mientras que la memoria general debe ser enviadas cada año sobre los convenios con respecto a los cuales corresponde presentar una memoria detallada.

Según el Artículo 23 de la Constitución de la OIT, los gobiernos deben enviar copias de cada memoria a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, para que estos pueden realizar observaciones a la misma, dirigiéndoselas a las autoridades nacionales respectivas o directamente a la Oficina Internacional del Trabajo, siendo el

²³ *Ibíd.* Pág. 45.



Consejo de Administración el que decide cuáles son los convenios de los que se deben enviar memorias cada año.

De acuerdo con el Artículo 19, parágrafo 5, literal c, y el parágrafo 6, literal c, los Estados miembros de la OIT tienen la obligación de informar al Director General sobre las medidas adoptadas para someter los convenios a la aprobación de las autoridades competentes, pero tratándose de Estados federales, la información será según las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas.

3.6. El control en la aplicación de los convenios sobre libertad sindical

Debido a la importancia que tiene para la OIT la libertad sindical y la negociación colectiva entre patronos y trabajadores, se crea un órgano especializado en conocer las quejas presentadas en contra de los países miembros por la violación de convenios en esta materia, puesto que se consideró que el principio de libertad sindical requería otros procedimientos de control para garantizar su cumplimiento, especialmente en los países que no habían ratificado los convenios pertinentes.

“Como consecuencia de ello, en 1951, la OIT creó el Comité de Libertad Sindical (CLS) con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país concernido los convenios pertinentes, por lo que este comité tiene un Consejo de Administración”.²⁴

²⁴ Potobsky Von, Geraldo Walther. *Eficacia jurídica de los convenios de la OIT*. Pág. 36.



Si el Comité de Libertad Sindical acepta el caso, se pone en contacto con el gobierno denunciado para establecer los hechos y si decide que se ha producido una violación de las normas o de los principios de libertad sindical, emite un informe a través del Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre cómo podría ponerse remedio a la situación; posteriormente, se solicita a los gobiernos que informen sobre la aplicación de sus recomendaciones.

En sus más de 50 años de trabajo, el Comité de Libertad Sindical ha examinado más de 2,300 casos, más de 60 países de los cinco continentes han actuado a instancias de las recomendaciones del mismo y a lo largo de los últimos 25 años han informado de avances positivos en la libertad sindical.

3.7. Coordinación entre los distintos órganos de control

Los órganos de control de la OIT han tenido que evolucionar con el tiempo para hacer frente a las cambiantes realidades y desafíos que se plantean internacionalmente, pues aun cuando el sistema ordinario de control se centra en el examen de las memorias que los Estados miembros presentan periódicamente sobre las medidas que han adoptado para la aplicación de las disposiciones dimanantes de los convenios ratificados y para poner en práctica los convenios no ratificados, los procedimientos especiales deben funcionar con arreglo a lo establecido en la tramitación de quejas ante este organismo laboral internacional. Esto es posible debido a que los diferentes procedimientos de control de la OIT tienen como objetivo el cumplimiento efectivo de las normas internacionales del



trabajo, sobre todo en relación con los convenios ratificados, por eso es que los vínculos existentes entre los mecanismos de control funcionan respecto de las obligaciones libremente contraídas por los Estados miembros, mediante la ratificación de los convenios, si bien las obligaciones relativas a los instrumentos no ratificados constituyen también una importante esfera de interés para los órganos de control.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones CEACR y la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT, son órganos que se complementan y fortalecen recíprocamente, aunque en ocasiones ha habido diferencias de enfoque entre ellos, han desarrollado una sólida relación de colaboración.

“En efecto, en las relaciones de la Comisión de Expertos con la Conferencia Internacional del Trabajo con la Comisión de Aplicación de Normas ha prevalecido siempre un espíritu de respeto mutuo, cooperación y responsabilidad. La Comisión de Expertos tiene plenamente en cuenta las actuaciones de la Comisión de Aplicación de Normas, no solo en lo que se refiere a las cuestiones generales relativas a la actividad normativa y a los procedimientos de control, sino también en lo que atañe a cuestiones puntuales relativas a la manera en que los Estados cumplen sus obligaciones dimanantes de las normas internacionales del trabajo”.²⁵

La Comisión de Aplicación de Normas como la Comisión de Expertos con la Conferencia Internacional del Trabajo, han examinado sus métodos de trabajo para coordinar el

²⁵ Rodríguez González, Rosiris Cecilia. **Derechos fundamentales laborales**. Pág. 14.



funcionamiento de los diversos procedimientos de control, de modo que se complementen y se fortalezcan entre sí, estableciendo una división del trabajo, en donde la comisión de aplicación adoptó el principio del examen selectivo de modo que pudiera concentrarse solamente en aquellos casos en que la de expertos hubiera advertido la existencia de discrepancias claras entre los convenios ratificados, por una parte, y la legislación y la práctica nacional, por otra.

A partir de esta división de funciones, la Comisión de Expertos puede comprender mejor la forma en que la Comisión de Aplicación de Normas de carácter tripartito aborda su Informe General, los casos que ha seleccionado para su examen a partir del informe de la Comisión de Expertos y su Estudio General, lo cual ha permitido reforzar las funciones respectivas de ambos órganos.

Sin embargo, en el informe de la Comisión de Expertos de 2015 se señaló que un diálogo transparente y continuo entre la Comisión de Aplicación de Normas y la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios resultaba inestimable para garantizar un funcionamiento adecuado y equilibrado del sistema normativo de la OIT, porque actuaban como dos órganos distintos pero indisolublemente vinculados, ya que sus actividades son interdependientes, lo cual permitió que en 2019 los dos órganos establecieran que toda evolución del sistema de control debía basarse en los puntos fuertes del sistema.

Este acuerdo se logró a partir de establecer como fundamento que las normas internacionales del trabajo no solo constituían la principal fuente del derecho internacional

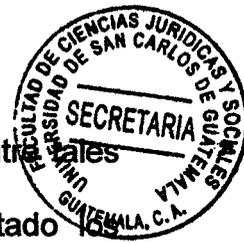


del trabajo, así como las bases de la legislación laboral nacional en muchos países del mundo.

Asimismo, una importante condición para mantener el impacto de la Comisión de Expertos, se debió a que la misma había venido refiriéndose a las conclusiones a las que había llegado la Comisión de Aplicación de Normas en muchos sus comentarios recordado el especial hincapié en las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas, lo cual realizó a partir de examinar cuidadosa y sistemáticamente sus actividades de seguimiento en sus propios comentarios.

De igual manera, la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios de la OIT ha estrechado vínculos con los órganos internacionales de control creados en virtud de tratados de las Naciones Unidas, debido a que muchos de los temas que se abordan los instrumentos de la OIT también guardan relación con los tratados de derechos humanos celebrados bajo los auspicios de la ONU, a partir que un cierto número de las garantías contenidas en estos tratados se superponen a las obligaciones contraídas en virtud de los convenios de la OIT.

Es el caso, por ejemplo, que varios de los países que han ratificado convenios de la OIT también han ratificado tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas con las disposiciones correspondientes, por lo que, en caso de incumplimiento de estas disposiciones, el asunto será tratado a menudo tanto por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios de la OIT.



Con el transcurso de los años, esto ha conllevado el desarrollo de sinergias entre los órganos, y en muchos casos los órganos de las Naciones Unidas han citado comentarios de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios de la OIT e instado a los respectivos gobiernos a responder a ellos.

Las dificultades con las que tropiezan los órganos de control de la OIT para contribuir a eliminar las divergencias entre la legislación nacional y los instrumentos internacionales del trabajo se deben a diversos motivos, porque pueden existir dificultades de carácter económico o social que impidan la aplicación y el cumplimiento de los convenios ratificados por un Estado determinado, debido principalmente a que el Estado se compromete a respetar los principios allí establecidos mediante su ratificación, pero aún no dispone de los medios materiales para garantizar el cumplimiento efectivo del convenio.

Sin embargo, el impacto de la labor de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios de la OIT y de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, ha sido muy importante para que los Estado parte tomen consciencia de la importancia de garantizar el cumplimiento de los Convenios que han ratificado en favor de los trabajadores y de los patronos.



CAPÍTULO IV

4. Incidencias jurídicas de la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo en las jornadas y salarios

La Conferencia Internacional del Trabajo fue convocada en 1994 para su octogésima primera reunión anual en Ginebra, Suiza por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, en la cual se discutió la pertinencia que tiene para los trabajadores a tiempo parcial las disposiciones del Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración; del Convenio 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación); del Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, se estableció la importancia del fomento del empleo y la protección contra el desempleo, como la base de la política del empleo de cualquier país.

Asimismo, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, en esa reunión, reconoció la importancia que presenta para todos los trabajadores y para la economía, contar con un empleo productivo libremente elegido y la opción del trabajo a tiempo parcial, por lo que era necesario que en las políticas de empleo de los Estados miembros se tenga en cuenta la función de esta modalidad de empleo, como medio de abrir nuevas posibilidades de empleo, sin que este tipo de contratación impidiera la protección en el acceso al empleo, de las condiciones de trabajo y de la seguridad social se convirtiera en una competencia desleal a los que tenían jornada completa. Luego de haber decidido adoptar diversas propuestas relativas al trabajo a tiempo parcial, como tema discutido en el cuarto punto del



orden del día de la reunión y después de haber decidido que dichas propuestas revisadas en la forma de un convenio internacional, la Conferencia Internacional de la OIT, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos noventa y cuatro adoptó el Convenio sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, quedó abierto a ratificación.

4.1. Descripción del Convenio 175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial

El Convenio 175 De la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial fue adoptado por la Conferencia Internacional de Trabajo con fecha 24 de junio de 1994, tiene su aplicación a favor de los trabajadores y trabajadoras que realizan trabajo a tiempo parcial, reconociendo la importancia sobre el fomento y la protección sobre el desempleo, así como también garantizar que todos los trabajadores puedan contar con un empleo productivo y libremente elegido.

El derecho laboral ha ido evolucionando con el paso del tiempo, derivado de esta evolución han ido surgiendo nuevas formas de contratación laboral; en este sentido, la Organización Internacional de Trabajo crea el convenio que regula este tipo de jornada laboral.

El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, establece que el trabajo a tiempo parcial, es una forma de empleo que ocupa menos horas por semana que un trabajo a tiempo completo, considerando que este tipo de trabajo reviste importancia para la economía, contribuye y brinda más oportunidades de empleo a las personas que comienzan su vida laboral o bien que ya son adultos con cargas familiares y no pueden



dedicarse más de mediodía a buscar fuentes de ingreso, tal como las amas de casa y los trabajadores que estén cursando estudios o prosigan su formación profesional.

Este Convenio garantiza la protección de los trabajadores a tiempo parcial en las esferas del acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social; es decir que, por medio del mismo, se busca resguardar los derechos inherentes a los trabajadores que de una u otra manera solamente pueden optar a trabajos que por su forma contractual están fuera de las ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas semanales; es decir, toda persona contratada por un empleador cuya actividad laboral tiene una duración normalmente inferior a la del trabajador a tiempo completo, pero que debe tener una situación comparable en derechos y protección laboral.

El Artículo 4 del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo protege a los trabajadores que desarrollan su actividad a tiempo parcial contra el riesgo de discriminación, la seguridad y la salud en el trabajo, así como evitar que se viole el derecho a sindicalizarse, a la negociación colectiva al que puedan estar expuestos; por esta razón, dicho convenio pide que se tomen medidas para garantizar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección que los trabajadores a tiempo completo.

Por aparte, el Artículo 5 del Convenio en discusión, establece que los Estados parte deben adoptar las medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacional, para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de tener ese tipo de jornada, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por



rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico que reciben los trabajadores a tiempo completo.

Mientras que el Artículo 7 del mismo Convenio 175 regula que los Estados parte: “Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a 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,
- d) Licencia de enfermedad”.

En síntesis el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo es resultado de la evolución de los sistemas de contratación laboral, por lo que se vuelve una herramienta necesaria para proteger tanto a trabajadores como a patronos en una relación a tiempo parcial, ya que brinda los lineamientos para regular este tipo de contratación, proporcionando con ello la certeza jurídica que debe caracterizar a toda relación laboral, así como garantizar el derecho de trabajo como un derecho humano.

4.2. Ratificación del Convenio 175 en Guatemala

Teniendo en cuenta que el derecho de trabajo está inspirado en el principio de *in dubio pro operario*, la norma a aplicar en derecho laboral siempre será la más beneficiosa para el



trabajador; sin embargo, aunque este principio es beneficioso para el trabajador, el mismo debe ser interpretado de forma objetiva respetando a las partes que participan en una relación laboral y acorde a las necesidades del mercado laboral; asimismo, debe recordarse que la naturaleza del derecho de trabajo es la de brindar la protección necesaria al trabajador frente al empleador.

Teniendo en cuenta los aspectos mencionados en el párrafo anterior, el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, fue ratificado por Guatemala el 17 de enero de 2017, mediante el Decreto 2-2017 del Congreso de la República de Guatemala, cobrando plena vigencia el 28 de febrero del año 2018.

Al considerar que la ratificación y aplicación del Convenio 175, permite garantizar certeza jurídica a las partes de la relación laboral, el Congreso de la República impulsó procesos de consulta sobre el mismo, para lo cual se llevaron a cabo mesas de diálogo participativo a efecto de socializar el contenido de esa norma de la OIT, permitiendo este espacio de discusión la recepción de las observaciones y comentarios de los participantes para lograr que se aceptara su incorporación a la legislación laboral vigente, superando las preocupaciones sobre sus efectos negativos.

Al ratificar el Convenio 175, Guatemala asume el firme compromiso de hacer acopio del espíritu del instrumento al afirmar la importancia que presenta para todos los trabajadores el contar con un empleo productivo y libremente elegido, lo esencial que tiene para la economía el trabajo a tiempo parcial, la necesidad de que en las políticas de empleo se

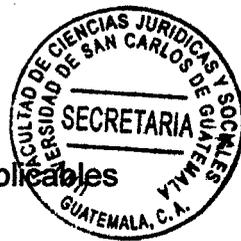


tenga en cuenta la función del trabajo a tiempo parcial como modo de abrir nuevas posibilidades de empleo y la necesidad de aseguramiento de la protección de los trabajadores, la cual es a tiempo parcial en los campos del acceso al empleo, de las condiciones de trabajo y de la seguridad social.

Asimismo, debe contarse con que Guatemala cuenta con una legislación bastante robusta en temas relativos a la jornada laboral, puesto que constitucionalmente el trabajo es inherente a toda persona, nadie puede ser privado del mismo y debe ser remunerado de igual forma.

De igual manera, se debe entender que, a partir de ese marco constitucional, es factible contratar a un trabajador bajo una jornada de trabajo inferior a la preestablecida en la ley, esta contratación es conocida en Guatemala como trabajo a tiempo parcial, aunque la misma no se encuentre explícitamente regulada en la legislación vigente.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en la sección octava, relativa al trabajo, que el mismo es un derecho de la persona, sustentado en derechos sociales mínimos, tales como el derecho a la libre elección del trabajo, a la igualdad de salario para trabajo igual, días de descanso remunerado, aguinaldo, vacaciones, entre otros, para garantizar condiciones económicas satisfactorias a los trabajadores que les permitan una existencia digna. Asimismo, la Constitución Política de la República de Guatemala establece una jornada ordinaria de trabajo efectivo, que comprende todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador,



estableciendo las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Por eso es que, fundamentado en la primacía constitucional, cualquier situación de excepción en el derecho laboral solo puede darse al tenor del principio *pro operario*; es decir, siempre que favorezca al trabajador; por ejemplo, una ley específica no podría aumentar arbitrariamente las horas de la jornada laboral pero sí una que la reduzca bajo principios y reglas que tutelan al trabajador, porque debe mantener los derechos y prestaciones laborales favorables al empleado, aunque en otras ramas de la economía sea sean menores la remuneración y los derechos.

En Guatemala hasta el año 2017 no existía norma legal por el Estado que protegiera a los trabajadores ante una contratación para una jornada de trabajo que fuera menor a la establecida en la Constitución Política o en leyes laborales, porque este tipo de trabajo es una modalidad de relación obrero patronal distinta; por lo que, se consideró que era posible regularlo o normarlo como un régimen especial de contratación, en el cual específicamente se estableciera esta modalidad de empleo, como lo son los regímenes especiales regulados en la propia norma, siendo que los trabajadores a tiempo parcial podrían normarse como un régimen de tipo especial.

Esto significa que se estableció el trabajo a tiempo parcial a partir que el mismo es compatible con los derechos constitucionalmente garantizados, siempre y cuando este tipo de jornada permita que el trabajador contratado bajo esa modalidad de empleo goce de



derechos y prestaciones laborales de los que estaba excluido hasta la ratificación del Convenio 175.

Esto significa que la contratación a tiempo parcial busca incluir en los derechos laborales vigentes a los trabajadores que por alguna razón en específico no pueden sujetarse a una jornada de trabajo completa, como las amas de casa, los jubilados del Estado, los adultos mayores o estudiantes universitarios, entre otros, pues el Convenio 175 regula y protege un tipo de contratación novedosa que tiene como fin brindar protección a los trabajadores que laboran menos de la jornada laboral en situaciones comparables; o sea, que es un derecho de los mismos tener la misma protección que establecen las leyes laborales vigentes. Solo teniendo en cuenta que este Convenio internacional de trabajo a tiempo parcial garantiza los derechos laborales, se podrá dimensionar los beneficios que esto podría traer para la economía guatemalteca, porque con la implementación del mismo, se protegerá a las personas que optan a este tipo de trabajo, ya que de seguirlo haciendo sin respaldo legal se exponen a injusticias y arbitrariedades de parte del patrono, a quien no se le podía reclamar legalmente por inexistir norma jurídica vigente.

4.3. Efectos de la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en las jornadas y salarios en Guatemala

En Guatemala, uno de los temas que más se ha discutido en los medios de comunicación, tanto en el proceso de ratificación del Convenio 175 relativo al Trabajo a Tiempo Parcial, como en la reglamentación del mismo, ha sido los efectos negativos que su vigencia tendrá



sobre las jornadas de trabajo y los salarios de los trabajadores, lo cual será materia del presente apartado, por lo cual se definirán primero lo que son estas figuras legales y luego su relación con dicho Convenio.

4.3.1. Jornada de trabajo

Se entiende por jornada de trabajo al tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, en tanto no puede disponer de su tiempo en beneficio propio, independientemente que el empleado se encuentre por momentos inactivo en su lugar de trabajo, puesto que aún de esta manera, está poniendo su fuerza de trabajo a disposición del patrono.

Es de tener en cuenta que el tiempo en el cual se encuentra inactivo el asalariado no debe ser usado en beneficio propio, sino muy por contrario siempre se debe estar al servicio del empleador, puesto que no se trata de dejar de estar a disposición de este sino de esperar un tiempo para retomar la jornada, tal el caso del operario que deba esperar que le surtan de la materia prima necesaria para elaborar una camisa.

“La jornada laboral, puede decirse que, es el espacio de tiempo en que el trabajador pone el ejercicio de sus actividades en beneficio de un patrono. La jornada de trabajo, delimitada en su duración, viene a representar, nada menos que una doble limitación para el patrono, ya que, al recibir la actividad del trabajador, aquél no podrá orientarla sino dentro de la esfera de la finalidad del beneficio, ya sea industrial, o comercial, entre otros; y, la segunda



limitación a ese poder de sujeción del patrono frente a su empleado, es la de no poder exigir que su trabajo vaya más allá del límite de la jornada”.²⁶

Esto quiere decir que surge para el trabajador la responsabilidad de brindar toda su capacidad en el tiempo que está entregando su actividad en beneficio remunerado del patrono, puesto que para el asalariado también aparecen limitaciones, tales como dedicar el tiempo contratado solo para concretar lo indicado por su empleador.

El comienzo de la jornada laboral se concreta con el ingreso al establecimiento y finaliza con su egreso, debiendo también existir entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra un tiempo propio del trabajador que lo utilizará para su conveniencia, aunque normalmente le sirve para regresar a su casa, comer y dormir.

La limitación a la jornada responde a razones de orden biológico, porque el trabajador debe reponer la energía gastada; socioeconómico, a partir de la convivencia del asalariado con otras personas ajenas al trabajo y surtirse de los artículos de primera necesidad y dedicarse al ocio; de producción, pues descansado y satisfecho es más productivo que si no logra reponer la energía perdida, estando direccionadas principalmente a la protección de la salud psicofísica del trabajador.

Aunque debe recordarse que no se debe esperar que se termine la jornada de trabajo o que llegue el día de descanso semanal para que el trabajador tenga un tiempo para

²⁶ Dávalos, José. **Derecho del trabajo I**. Pág. 203.



recobrar energía y retomar su productividad, sino que, dentro del horario de la jornada diaria, existe legalmente un tiempo para que descanse y otro que le permita almorzar.

“Dentro del espíritu de protección al trabajador en su salud física, debe existir al menos un descanso en la jornada laboral, aunque la mayoría de leyes laborales permiten que tales intermedios sean más de dos, los cuales son determinados por la naturaleza o índole de la actividad que se desarrolle, pues a ella deben adaptarse racionalmente esos reposos, por lo que los mismos no se conceden de manera caprichosa o arbitraria, sino que se establecen de manera racional”.²⁷

Esto quiere decir que, dentro de la tutelaridad para el trabajador, en las leyes laborales, en los contratos individuales de trabajo y en el reglamento interno de las empresas, se deben establecer los períodos de descanso diarios a los que tienen derechos los trabajadores dentro de la jornada laboral; es decir que, si laboran ocho horas diarias, durante el día debe establecerse un descanso matutino, el tiempo de almuerzo y un descanso vespertino.

4.3.2. Salario

El salario se refiere a la remuneración en moneda de circulación nacional, que un empleador le debe entregar a un trabajador de manera diaria, semanal, quincenal o mensual, en virtud de los servicios u obras que este haya efectuado o debe efectuar a partir de un contrato laboral celebrado entre el patrono y el asalariado.

²⁷ *Ibid.* Pág. 204.



El Artículo 88 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece que: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud de cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”; en esa misma línea de pensamiento, se asume que el empleador no regala nada al trabajador; cuanto beneficio o prestación le otorga es como consecuencia de la necesidad de tenerlo ocupado a su servicio. Por lo expuesto, es que se entiende que el salario viene a ser la razón primordial, acaso la única en muchos casos, por la cual el trabajador acepta renunciar a un aspecto de su libertad individual, para sujetarse a las órdenes de su empleador durante la jornada laboral, lo cual la hace la institución laboral más importante, que con mayor detalle regulan las legislaciones de los países democráticos.

“El salario o remuneración salarial, es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado, o sea que el empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual”.²⁸

El Artículo 1 del Convenio 95 sobre la Protección del Salario, establece que el término salario, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, significa la remuneración debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato laboral, por el trabajo que este haya efectuado o deba efectuar que haya prestado o deba prestar. Es importante establecer que el salario puede ser calculado dependiendo de las características de la

²⁸ *Ibíd.* Pág. 220.



empresa en donde el laborante preste sus servicios, por lo que el mismo puede ser por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea, por comisión o a precio alzado; es decir, aunque son diferentes las formas en que el mismo se remunera, la finalidad es reconocer monetariamente el esfuerzo productivo del asalariado y su aporte en el cumplimiento de los fines del centro de trabajo.

4.3.3. Efectos de la vigencia del Convenio 175 sobre la Jornada y el Salario de los Trabajadores a Tiempo Parcial en Guatemala

Luego de la vigencia del Convenio 175 de la OIT relativo al Trabajo a Tiempo Parcial, que fue aceptado por los dos actores principales de la relación de trabajo, como son los patronos y los asalariados, el gobierno de Guatemala publicó el Acuerdo Gubernativo 89-2019 del Presidente de la República, el cual contiene el Reglamento del Convenio en mención, el cual la Corte de Constitucionalidad suspendió porque algunos artículos de dicho Reglamento son inconstitucionales.

A partir de la suspensión de ese Acuerdo Presidencial ha quedado suspendida la aplicación del Convenio 175 en análisis, por lo que aun cuando continúa habiendo trabajo parcial en Guatemala, el mismo no está protegido legalmente, especialmente en lo relativo a los derechos laborales que gozan los trabajadores a tiempo completo.

A pesar de esta suspensión, se ha de hacer mención que del estudio del Convenio 175 de la OIT relativo al Trabajo a Tiempo Parcial, el mismo no entra en contradicción con los



derechos laborales que están constitucionalizados ni con la protección de los mismos **que** regula e Código de Trabajo, por lo que se trata de que la reglamentación que desarrolla la aplicación de dicho Convenio sea adecuada a la Constitución Política a la literalidad del Convenio y a las leyes laborales vigentes en Guatemala.

El Convenio 175 en análisis y que ya está vigente en Guatemala, si establece la garantía que, con la vigencia del mismo, no se verán afectados los derechos laborales, especialmente el monto del salario que deben percibir los trabajadores a tiempo parcial ni las prestaciones laborales vigentes en el país.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Esta tesis se elaboró a partir de considerar que existe un beneficio legal para los trabajadores a tiempo parcial, la vigencia en Guatemala del Convenio 175 de la OIT relativo al Trabajo a Tiempo Parcial, principalmente porque a partir que el mismo es legislación vigente en el país, los asalariados que laboran en esta modalidad tienen garantizados los derechos laborales establecidos en la Constitución Política.

El trabajo a tiempo parcial consiste en una forma de empleo asalariado que ocupa un número menor de horas por semana que las que se encuentran establecidas por la legislación nacional, siendo considerados trabajadores a tiempo parcial aquellos que de manera habitual laboran un determinado número de horas por semana, lo cual, varía de acuerdo a cada país.

Por lo que el Ministerio de Trabajo y Previsión social, como ente especializado en la protección y tutela de los trabajadores, debe elaborar un proyecto de reglamento que regule la aplicación del Convenio 175 de la OIT relativo al Trabajo a Tiempo Parcial que no sea inconstitucional, con lo cual se garantizará la protección de los trabajadores que están contratados en esa modalidad, así como de quienes busquen un empleo con este tipo de jornada, pues ese Convenio obliga al Estado guatemalteco a garantizarle a estos asalariados los mismos derechos, salarios y prestaciones laborales que gozan los de tiempo completo, obviamente adecuados a la jornada de tiempo parcial en la que están laborando.





BIBLIOGRAFÍA

ALBURQUERQUE DE CASTRO, Rafael Francisco. **Los sujetos del derecho del trabajo**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 2006.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 14ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1989.

DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 6ª ed. México, D.F.: Ed. Trillas, 2008.

HÉRNANDEZ RUEDA, Lupo. **Manual de derecho del trabajo**. 3ª ed. México, D.F.: Ed. Anaya, 2009.

JÓDAR, Pere. **La OIT y los estándares laborales internacionales**. 2ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 2012.

OSTAU DE LAFONT DE LEÓN, Francisco Rafael. **El derecho internacional laboral**. 3ª ed. México, D.F.: Ed. Fondo de Cultura Económica, 2010.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 15ª ed. Barcelona, España: Ed. Heliasta, S.R.L., 1989.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. **Evolución y tendencias de la constitucionalización de los derechos laborales**. 6ª ed. Montevideo, Uruguay: Ed. Paz y Justicia, 2012.

POTOBSKY VON, Geraldo Walther. **Eficacia jurídica de los convenios de la OIT**. 4ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley, 2013.

RODGERS, Gerry. **La organización internacional de trabajo y la lucha por la justicia social**. 3ª ed. Madrid, España: Ed. Alianza, 2010.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, Rosiris Cecilia. **Derechos fundamentales laborales**. 4ª ed. Madrid, España: Ed. Trotta, 2015.



SUPIOT, Alain. **El derecho al trabajo**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. Fontamara, 2012.

VÁLTICOS, Nicolás. **Derecho internacional del trabajo**. 6ª ed. Madrid, España: Ed. Paidós, 2014.

Legislación:

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

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

Convenio 95 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial. Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, 1949.

Convenio 175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial. Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, 1994.