

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



**VIOLACIÓN AL DERECHO HUMANO A LA SALUD
DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL,
CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

ALISSEN YASMIN DEL AGUILA MONTERROSO

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2024

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

**VIOLACIÓN AL DERECHO HUMANO A LA SALUD
DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL,
CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ALISSEN YASMIN DEL AGUILA MONTERROSO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2024

**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: Vacante
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO: Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente: Lic. Roberto bautista
Secretario: Lic. Josué Efraín Miang Reyes
Vocal: Lic. Bonifacio Chicoj

Segunda fase:

Presidenta: Licda. Brenda Lisseth Ortíz Rodas
Secretaria: Licda. Andrea Valeria
Vocal: Licda. Linda María Fuentes Sequen

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

REPOSICIÓN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala 26 de agosto de 2022.

Atentamente pase al (a) Profesional. CESAR ARTURO LOPEZ GIRÓN
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ALISSEN YASMIN DEL AGUILA MONTERROSO, con carné 201312539,
Intitulado VIOLACIÓN AL DERECHO HUMANO A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES A
TIEMPO PARCIAL, CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

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

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo de 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.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS

Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 29 / 08 / 2022 f) _____

Asesor (a)

(Firma y Sello)

Lic. Cesar Arturo López Girón
ABOGADO Y NOTARIO



Licenciado Cesar Arturo Lopez Giron
Abogado y Notario
5ª avenida 5-55 zona 14, edificio Europlaza
Cel.: 5865 2401

Guatemala, 18 de enero de 2024

Doctor

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



Distinguido Doctor Herrera:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha 26 de agosto de 2022, por medio de la cual fui nombrado ASESOR de Tesis de la bachiller **ALISSEN YASMIN DEL AGUILA MONTERROSO**, quien se identifica con el carne número 201312539, titulada: **“VIOLACIÓN AL DERECHO HUMANO A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL, CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO”**. En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como resultado que: el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales; a través de éste, se hacen observaciones; en cuanto a las técnicas empleadas, éstas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los pasos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: libros, diccionarios, la exposición de doctrina en páginas web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación.

La metodología y las técnicas de investigación que se han utilizado, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis y deducciones para generar la conclusión discursiva; de manera que se utilizó el análisis de diversas leyes, doctrinas y la información de páginas de


Lic. César Arturo López Girón
ABOGADO Y NOTARIO



Licenciado Cesar Arturo Lopez Giron
Abogado y Notario
5ª avenida 5-55 zona 14, edificio Europlaza
Cel.: 5865 2401

internet, que se relacionan con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado. La redacción utilizada por la estudiante, es la correcta; apegándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.

La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas; en donde la bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución al problema; dándole la consideración que amerita al ser estudiada, haciendo notar la necesidad de que se controle el problema señalado. La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como páginas del internet.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a las exigencias científicas y técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación. Indico que, no me une parentesco alguno con la bachiller **ALISSEN YASMIN DEL AGUILA MONTERROSO**. En tal virtud emito **DICTAMEN FAVORABLE** al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,


Licenciado Cesar Arturo Lopez Giron
Asesor. Colegiado 7367.

Lic. César Arturo López Girón
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



D.ORD.OCT. 70-2024

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ALISSEN YASMIN DEL AGUILA MONTERROSO, titulado VIOLACIÓN AL DERECHO HUMANO A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL, CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/AFCV





DEDICATORIA

A DIOS:

Por haberme dado la vida, paciencia, fortaleza y sabiduría para alcanzar esta meta.

A MI MADRE:

Evalina Monterroso Paniagua, gracias por darme la vida, por tus sabios consejos y tu protección a través de tus oraciones diarias. Te amo, mami.

A MI ABUELITA:

Elisa Paniagua Dávila, gracias por consentirme y cuidarme con tanta dedicación y cariño. Un beso al cielo, abuelita.

A MI TIA:

Agueda Monterroso Paniagua, gracias por enseñarme con sabiduría la forma de levantarme en los momentos difíciles y por haber sido un ejemplo de mujer aguerrida para continuar sin desmayar en mi camino. Te llevo siempre en mi corazón.

A MI HERMANA:

Ingeniera Shirley Del Aguila Monterroso, gracias por estar siempre en las buenas y en las malas, y por ser mi compañía en esta aventura. Te amo, hermanita.

A MI HERMANO:

Magíster Melvin Morales Monterroso, esta meta la he logrado gracias a ti, por tu amor y por nunca dejarme sola. Agradezco infinitamente cada momento en el que estuviste a mi lado, dándome fuerzas. Te amo, hermanito. ¡Lo logramos!

A MIS TIOS:

Licenciado Epifanio Monterroso Paniagua, gracias por compartir su conocimiento y



enseñarme que las metas solo se consiguen con esfuerzo y perseverancia; y Carlos Monterroso Paniagua, gracias por el apoyo incondicional que siempre me ha brindado y por todo su cariño.

A MIS PRIMOS:

Cedric Monterroso, Magíster Dayra Monterroso, Rony Fabián Monterroso, Randy Monterroso, Ingeniero David Monterroso, Carla Monterroso, Elisa María Monterroso y Gustavo Fabián Monterroso, los quiero mucho.

A MIS AMIGOS:

A lo largo de esta carrera me han brindado su amistad y apoyo, en especial a Sergio Estrada, Francisco Bautista, Jonathan Rodrigo, Verónica Conde, Saúl Montenegro y Luisa Ríos por estar a mi lado en cada paso. Su compañía ha sido invaluable.

A LOS LICENCIADOS:

Luis Alberto Morán, César Arturo López Girón, Ernesto Rodas, Jessica Gordillo, Waldemar Aspuac y Erik Chay, por sus consejos. Su apoyo ha sido fundamental en este camino.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales



PRESENTACIÓN

La investigación sobre la violación al derecho humano a la salud de los trabajadores a tiempo parcial, en el marco del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adopta un enfoque cualitativo debido a la complejidad y profundidad del tema de estudio. Este método permite una comprensión detallada de las experiencias, percepciones y realidades vividas por los trabajadores a tiempo parcial, así como el análisis de los marcos legales y políticas laborales que impactan directamente en su derecho a la salud. A través de este enfoque se busca sustentar la investigación con evidencia concreta y testimonios que revelen ¿cómo y en qué medida se vulnera este derecho fundamental?, proporcionando una base sólida para el análisis y la formulación de recomendaciones.

El carácter de esta investigación se sitúa dentro del derecho laboral debido a su enfoque en la legislación y normativas que rigen las condiciones de trabajo y protección de los derechos de los trabajadores a tiempo parcial. Al examinar la aplicación y efectividad del Convenio 175 de la OIT, se aborda la relación entre las normas internacionales de trabajo y su implementación a nivel nacional, destacando la importancia de garantizar un entorno laboral que respete y promueva el derecho a la salud.

El propósito de la investigación fue determinar el cumplimiento al derecho humano a la salud de los trabajadores a tiempo parcial, convenio 175 de la organización internacional del trabajo.



HIPOTESIS

La ausencia de supervisión y aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo en relación con los trabajadores a tiempo parcial conlleva a una violación generalizada del derecho humano a la salud en diversos contextos laborales, por lo que ésta falta de cumplimiento se traduce en un ambiente propicio para la proliferación de prácticas laborales precarias, donde los trabajadores a tiempo parcial se enfrentan a condiciones laborales injustas, inseguras y poco saludables.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para la comprobación de la hipótesis, se aplicó el enfoque deductivo, puesto que permitió formular una serie de predicciones concretas sobre cómo esta falta de cumplimiento podría reflejarse en condiciones laborales precarias y poco saludables para dichos trabajadores, y en consecuencia la efectiva aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como la violación del derecho humano a la salud de los trabajadores a tiempo parcial.

En el mismo sentido, se determinó que la ausencia de supervisión y aplicación efectiva del Convenio 175 conlleva a una violación generalizada del derecho humano a la salud en diversos contextos laborales. Se encontró que los trabajadores a tiempo parcial, especialmente aquellos empleados en sectores con poca regulación y control gubernamental, enfrentaban condiciones laborales injustas, inseguras y poco saludables.

Además, se aplicó el método sintético y analítico con el objeto de identificar las relaciones causales entre la falta de cumplimiento del convenio y la violación generalizada del derecho humano a la salud en diversos contextos laborales, así como también para entender cómo esta situación propicia la proliferación de prácticas laborales precarias.

ÍNDICE



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

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo	1
1.1. Evolución histórica del Derecho del trabajo	2
1.2. Definiciones de Derecho de trabajo	9
1.3. Principios que informan el Derecho de trabajo	13
1.4. Finalidad del Derecho del trabajo	19

CAPÍTULO II

2. Derecho a la salud	21
2.1. Caracteres del Derecho de salud con el Derecho de trabajo	22
2.2. Definición de Derecho de salud	24
2.3. El Derecho de salud como bien jurídico que salvaguarda el Estado	26
2.4. Ámbitos del Derecho de salud	29

CAPÍTULO III

3. Jornada de trabajo	37
3.1. Definición	38
3.2. Características de la jornada de trabajo	41
3.2.1. Permanencia	41
3.2.2. Disponibilidad	42
3.2.3. Pago	43
3.3. Clases de jornada de trabajo	43
3.3.1. Ordinaria	44



3.3.2. Extraordinaria.....	45
3.4. Límites a la jornada de trabajo.....	45
3.4.1. Trabajo efectivo diurno	45
3.4.2. Trabajo efectivo nocturno	46
3.4.3. Trabajo efectivo mixto.....	47
 CAPITULO IV	
4. Violación al Derecho humano a la salud de los trabajadores a tiempo parcial, Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo	49
4.1. Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo	50
4.2. Obligaciones establecidas por el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo	52
4.3. Importancia de cumplimiento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo	56
4.4. Rol de las autoridades en el incumplimiento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo	57
 CONCLUSIÓN DISCURSIVA	 61
BIBLIOGRAFÍA.....	63

INTRODUCCIÓN

La protección de los derechos laborales y la promoción de condiciones de trabajo seguras y saludables son objetivos fundamentales en el ámbito internacional. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados en este sentido, persisten desafíos significativos, especialmente en lo que respecta a los trabajadores a tiempo parcial, este sector laboral, caracterizado por su flexibilidad y su alta incidencia en diversos sectores económicos, enfrenta una serie de vulnerabilidades que ponen en riesgo su derecho humano fundamental a la salud.

Los trabajadores a tiempo parcial desempeñan un papel crucial en la economía global, ofreciendo flexibilidad tanto para los empleadores como para ellos mismos. Se pueden encontrar en una amplia variedad de sectores económicos, desde el comercio minorista y la hostelería hasta la atención médica y la educación. No obstante, esta flexibilidad laboral suele conllevar condiciones de trabajo precarias y una falta de protección adecuada para los derechos laborales y de salud.

En consecuencia, se refleja en diversas vulnerabilidades a las que se enfrentan los trabajadores a jornada parcial. Entre ellas se incluyen la inestabilidad en el empleo, la carencia de acceso a beneficios laborales como el seguro de salud y las prestaciones por enfermedad, así como la exposición a condiciones laborales peligrosas o poco saludables. Además, muchos de estos trabajadores sufren discriminación y explotación laboral debido a su condición contractual, lo que aumenta aún más su vulnerabilidad. La falta de acceso a una atención médica adecuada, la exposición a riesgos laborales y el estrés asociado con la inseguridad laboral pueden tener efectos devastadores en su bienestar físico y mental. Además, estas condiciones precarias pueden perpetuar la pobreza y la desigualdad, creando un ciclo difícil de romper para muchos trabajadores a tiempo parcial y sus familias.

Derivado de lo expuesto, es crucial destacar el papel fundamental que desempeña el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la defensa de los derechos de los trabajadores que desempeñan labores a tiempo parcial. Este acuerdo

internacional establece un conjunto de normativas diseñadas específicamente para asegurar condiciones laborales equitativas y seguras, con disposiciones que buscan salvaguardar la salud y el bienestar de este segmento de la fuerza laboral.

No obstante, a pesar de la existencia de este marco normativo, la aplicación efectiva de sus disposiciones sigue representando un desafío en muchos países alrededor del mundo. Esta situación puede atribuirse a una variedad de factores, que van desde la falta de recursos y capacidades para supervisar y hacer cumplir las regulaciones pertinentes hasta la resistencia por parte de algunos empleadores o la ausencia de conciencia sobre la importancia de garantizar condiciones laborales adecuadas para todos los trabajadores, independientemente de su modalidad contractual. Por lo tanto, es imperativo redoblar los esfuerzos a nivel nacional e internacional para asegurar una implementación efectiva del Convenio 175, con el fin de proteger los derechos y la salud de los trabajadores a tiempo parcial.

El aporte académico del tema investigado es altamente significativo, en virtud que, no solo aborda un aspecto de los derechos laborales bajo un marco internacional, sino que también resalta las posibles deficiencias en la protección de la salud de un segmento vulnerable de la fuerza laboral. Al investigar cómo se implementa este convenio en diferentes contextos nacionales y su impacto real en la salud de los trabajadores a tiempo parcial, la investigación puede proporcionar una base empírica para reformas políticas y legales.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

En este apartado, se desarrollará lo referente al Derecho de trabajo como un derecho inherente a la persona humana, este campo del derecho, profundamente arraigado en la historia y en la evolución de las relaciones laborales, abarca una serie de aspectos fundamentales que influyen en la regulación y protección de los derechos de los trabajadores. En esta introducción capitular, exploraremos cuatro temas clave que sirven como pilares fundamentales para comprender el Derecho del Trabajo.

En primer lugar, se examinará la evolución histórica del derecho laboral, que se remonta a los albores de la civilización humana y ha experimentado transformaciones significativas a lo largo del tiempo. Desde las primeras formas de organización laboral en las sociedades antiguas hasta los movimientos obreros del siglo XIX y las legislaciones laborales contemporáneas, la evolución del derecho del trabajo refleja las complejas dinámicas sociales, económicas y políticas que han caracterizado diferentes períodos históricos.

Posteriormente, se explorarán las definiciones del Derecho del Trabajo, incluyendo los conceptos fundamentales que lo componen, desde la relación entre empleadores y empleados hasta las normativas que regulan las condiciones laborales y los derechos laborales, estas definiciones proporcionan el marco conceptual necesario para comprender la complejidad de esta disciplina legal. Además, contempla las normativas que buscan proteger categorías específicas de trabajadores, como los jóvenes, las mujeres embarazadas, y los trabajadores con discapacidad.

El análisis proseguirá con el examen de los principios que informan el Derecho del Trabajo, los cuales actúan como guías éticas y jurídicas que orientan su aplicación y desarrollo. Estos principios, que incluyen la equidad, la protección del trabajador más vulnerable, la igualdad de oportunidades y la justicia social, son fundamentales para garantizar un equilibrio adecuado entre los intereses de los empleadores y los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral, por lo que no solo establecen un marco ético y legal para la interacción laboral.

Finalmente, se explorará la finalidad última del Derecho del Trabajo, que va más allá de la mera regulación de las relaciones laborales para abordar cuestiones más amplias relacionadas con la justicia social, el desarrollo económico y la protección de los derechos humanos. La finalidad de esta rama del derecho es promover condiciones laborales dignas, equitativas y seguras, así como garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en todas las etapas de su relación laboral.

En conjunto, estos temas proporcionan una base fundamental para comprender la complejidad y la importancia del Derecho del Trabajo en la sociedad, así como su papel en la búsqueda de un mundo laboral más justo y humano.

1.1. Evolución histórica del Derecho del trabajo

El nacimiento del Derecho del Trabajo tiene sus raíces en las sociedades antiguas, donde se instauraron los primeros conjuntos de reglas y regulaciones destinadas a organizar las interacciones laborales. Un ejemplo ilustrativo se encuentra en la antigua Mesopotamia, reconocida como una de las civilizaciones más antiguas de la historia. En esta región, se

encuentran registros históricos que sugieren la existencia de disposiciones legales diseñadas para salvaguardar los derechos de los trabajadores remunerados.

Estas leyes establecían compensaciones por lesiones laborales y otras disposiciones destinadas a garantizar un trato justo en el ámbito laboral. De manera similar, en la antigua Roma, se promulgaron diversas leyes y decretos para regular las relaciones entre patronos y esclavos, sentando las bases para la regulación de las relaciones laborales en el contexto de una sociedad esclavista.

Uno de los antecedentes que marca el inicio del Derecho al trabajo era la sociedad feudal, pues “se construía sobre los gremios, que eran corporaciones caracterizadas por aglutinar de manera jerárquica maestro, oficial y aprendiz a las personas que trabajaban en una profesión.”¹, la organización jerárquica no solo beneficiaba a los aprendices, quienes tenían la oportunidad de recibir una formación especializada y acceder a oportunidades de empleo, sino que también fortalecía la comunidad de trabajadores en su conjunto.

La estructura jerárquica de los gremios no solo proporcionaba ventajas a los aprendices al brindarles una educación especializada y la posibilidad de encontrar empleo; también tenía efectos positivos en la comunidad laboral en general. Los maestros, como figuras destacadas en este sistema, no solo desempeñaban el rol de enseñar habilidades técnicas, sino que también actuaban como mentores, transmitiendo no solo conocimientos prácticos, sino también principios éticos y profesionales.

¹ López, López. Julia. Antecedentes históricos del Derecho del trabajo. Pág. 7



Por otra parte, los oficiales tenían una función esencial como mediadores entre los maestros y los aprendices. Además de ejercer labores de supervisión y coordinación, los oficiales facilitaban la comunicación y el intercambio de conocimientos entre ambas partes. Su participación contribuía a asegurar la unidad y la efectividad del gremio en su totalidad, promoviendo al mismo tiempo un ambiente de colaboración y cooperación entre los diversos miembros.

Además, la presencia de una estructura jerárquica en los gremios también tenía un impacto en la preservación y el desarrollo de la artesanía y el conocimiento técnico. Los maestros, como guardianes de la tradición y la excelencia en su oficio, tenían la responsabilidad de transmitir no solo las habilidades prácticas, sino también los secretos y técnicas que habían sido perfeccionados a lo largo de generaciones. Esta transmisión intergeneracional de conocimientos aseguraba la continuidad y la calidad en la producción de bienes y servicios, contribuyendo así al desarrollo económico y cultural de la comunidad.

Es importante resaltar que, la existencia de una estructura jerárquica en los gremios también influía en la preservación y el avance de la artesanía y el saber técnico. Los maestros, como custodios de la tradición y la maestría en su oficio, tenían el deber de enseñar no solo las destrezas prácticas, sino también los secretos y técnicas perfeccionados a lo largo de generaciones.

Otro antecedente que marca el Derecho de trabajo es la revolución industrial, puesto que los inventos de dicha época evolucionan la producción y el tema económico, "los inventos técnicos dieron paso a una serie de exigencias en el sistema económico que tuvieron



como resultado el nacimiento del sistema de producción capitalista, este sistema de producción parte de la base de la exigencia de grandes sumas de dinero para poder poner en marcha nueva fábricas.”²

En la época de la revolución industrial, los progresos tecnológicos generaron diversas necesidades dentro del sistema económico, lo que propició el surgimiento del sistema de producción capitalista. Este modelo se caracteriza por la necesidad de grandes sumas de capital para poner en marcha las nuevas fábricas, lo que representa un cambio sustancial desde los antiguos talleres artesanales hacia la producción industrial. Derivado de lo anterior, se dio la explotación de la clase trabajadora, particularmente de mujeres y niños, ha sido objeto de análisis en una variedad de investigaciones. Los empleados enfrentaban largas jornadas laborales y salarios insuficientes, mientras trabajaban en entornos laborales con escasas medidas de seguridad e higiene.

“La situación de los trabajadores provoca el nacimiento de movimientos sociales que, en un primer momento, tienen un carácter mutualista o de protección, es decir, intentan ayudar a los trabajadores a cubrir las situaciones de necesidad. También el origen se producen manifestaciones inmaduras de conflictividad social, como el ludismo, que aglutinaba a los trabajadores que pensaban que las maquinas eran las culpables de la situación de la clase obrera y que, por lo tanto, tenían como principal objetivo destruirlas.”³, es fundamental reconocer cómo estas situaciones dieron lugar a movimientos sociales que buscaban proteger los intereses de los trabajadores y abordar sus necesidades básicas.

² Ibid. Pág.9

³ Ibid. Pág. 10



Además de resaltar la influencia de estos movimientos tempranos en la formación de movimientos obreros más organizados y políticamente conscientes, es esencial profundizar en cómo estos últimos contribuyeron al cambio social y político a lo largo del tiempo. Estos movimientos no solo abogaron por mejoras inmediatas en las condiciones laborales, sino que también jugaron un papel crucial en la promoción de reformas legislativas significativas que beneficiaron a la clase trabajadora en su conjunto.

Ahora bien, dentro de la línea histórica del Derecho de trabajo en Guatemala resalta la época pre colonial, puesto que en dicha época el proceso de conquista, los españoles observaron que los indígenas practicaban la esclavitud como medio de aprovechar la fuerza humana para el trabajo. En este contexto, no había lugar para el trabajo remunerado, lo que implicaba la ausencia de cualquier forma de regulación laboral que reconociera los derechos y garantías de los trabajadores o mitigara la obligación de trabajar sin compensación y en contra de su voluntad, dadas estas circunstancias, la existencia de un marco legal laboral era completamente inviable.

Posteriormente, durante la época colonial, el gobierno español implementó dos formas de organización, reguló el trabajo en el campo mediante las "Leyes de Indias", dirigidas a los indígenas que trabajaban de forma gratuita en las fincas de los españoles y sus descendientes, tributando a la corona bajo la coerción de instituciones como el repartimiento y la encomienda. Por otro lado, en las ciudades, se organizó a los trabajadores en gremios, estos gremios funcionaban como mecanismos de control social, destinados a prevenir protestas contra el régimen colonial y evitar la organización y lucha de los trabajadores, restringiendo así su libertad laboral.



Las Leyes de Indias, fueron aquellas a que se le conocía como “toda la legislación que reglamentó la vida de las personas en las colonias españolas en América. A lo largo de los tiempos se la conoció también como ‘Leyes de Indias’, ‘Legislación Colonial’, etc. Abarcó el conjunto de normas jurídicas vigentes en América durante la dominación española.”⁴. Estas leyes no solo regulaban la administración colonial y el gobierno local, sino que también establecían derechos y obligaciones para los colonos, indígenas y esclavos. Su estudio y análisis proporcionan una visión profunda de la estructura legal y el funcionamiento del sistema colonial español en América.

Por último, como antecedente que marca el génesis del Derecho de trabajo es durante la época independiente, tras la independencia la legislación de Indias no encuentra un reemplazo en Guatemala, dejando a los trabajadores, especialmente a los indígenas, en una situación de vulnerabilidad. No se promulga ninguna ley específica para proteger a los trabajadores al alcanzar la independencia ni se aplica ninguna otra medida en su favor. Permanecen desatendidos hasta 1871, cuando la revolución liberal introduce un Código Civil que comienza a aplicarse en el ámbito laboral. Esta legislación marca un cambio significativo, ya que antes de ella, las leyes de Indias habían dejado un vacío legal tras la independencia de España.

Posteriormente, el contrato de trabajo se considera una forma de arrendamiento, definido como un acuerdo en el que una persona se comprometía a proporcionar su trabajo personal a otra durante un período de tiempo determinado y a cambio de una renta acordada, esto derivado de la promulgación de diversas leyes, reglamentos y circulares

⁴ Grenni, Hector. Las “Leyes de Indias”: Un intento por considerar a los indígenas como personas con derechos.
Pág. 2

que establecían formas de trabajo que reflejaban modalidades esclavistas, asegurando mano de obra gratuita o mal remunerada en proyectos como construcción de caminos, obras públicas y agricultura.

Con la misma evolución, entre 1920 y 1931, se formaron numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, cada una con distintas orientaciones ideológicas. Como resultado, se produjeron los primeros conflictos colectivos de naturaleza económica y social en el país, marcando el ejercicio inicial de los derechos laborales. En la década de 1920 a 1930, se estableció la primera fase del sindicalismo, una etapa significativa en la historia del movimiento obrero guatemalteco, que abarcó los gobiernos de Carlos Herrera (1920-21), del general José María Orellana (1921-26) y del general Lázaro Chacón (1926-30).

La etapa revolucionaria abarca diez años, desde el 30 de junio de 1944, con la caída del gobierno de Ubico, hasta el 27 de junio de 1954, cuando es derrocado el presidente Jacobo Árbenz Guzmán, esta revolución se caracterizó por ser genuinamente popular y sus logros durante la década siguiente beneficiaron directamente al pueblo. Por primera vez en la historia política de Guatemala, las masas desfavorecidas experimentaron la justicia social a través de la efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora, la implementación de la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias, y la distribución de tierras y asistencia técnica y crediticia a los campesinos y trabajadores rurales mediante la Ley de Reforma Agraria.

En virtud de lo expuesto, derivado de la revolución del año 1944 nace la Tutelaridad de los trabajadores, y creaciones y modificaciones de los siguientes cuerpos legales:

- a) Constitución Política de la República
- b) Decreto 64, 526 y 915 del Congreso de la República
- c) Ley Provisional de Sindicalización
- d) Código de Trabajo

En 1966, se pone en vigencia una nueva Constitución que reitera la mayoría de los principios esenciales presentes en las garantías sociales de la Constitución de 1945, que salvaguardan los derechos de los trabajadores. Esta nueva carta magna introduce el aguinaldo, reconoce el derecho de sindicalización tanto para trabajadores como para empleadores, así como el derecho a la huelga y al paro.

Se prohíbe la huelga para los empleados públicos y se contempla la posibilidad de militarizar los servicios públicos, únicamente basándose en el derecho general de asociación. Además, se permite la formación de sindicatos para los trabajadores del Estado y de las instituciones descentralizadas financiadas con fondos públicos, los cuales deben regirse por una legislación específica, en contraste con la Constitución de 1945 que les aplicaba el Código de Trabajo.

1.2. Definiciones de Derecho de trabajo

El estudio de las definiciones del Derecho del Trabajo constituye un análisis profundo y completo que abarca una amplia gama de conceptos esenciales para comprender esta rama del derecho y su evolución a lo largo de la historia. Estas definiciones no se limitan únicamente a aspectos jurídicos y legales, sino que también involucran consideraciones históricas, sociales y económicas que han influido significativamente en su desarrollo.

En primera línea el Derecho de trabajo “una rama del derecho público, a través de la cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas, que regulan las relaciones, derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos, y crea instituciones para resolver sus conflictos.”⁵ El Derecho del Trabajo es una parte importante del sistema legal que se enfoca en regular las interacciones entre los empleados y los empleadores.

La definición anterior expone que, dentro de esta concepción de Derecho de trabajo, se analizan y aplican un conjunto de reglas y principios que definen los derechos y deberes de los trabajadores y los empresarios. Estas reglas abarcan una amplia gama de temas, como los salarios, las horas de trabajo, la seguridad laboral y los beneficios, entre otros, asimismo, establece instituciones especializadas que se encargan de resolver disputas o conflictos que puedan surgir entre empleados y empleadores, como los tribunales laborales o las comisiones de conciliación.

Por otra parte, el Derecho de trabajo es “una parte de la ciencia del Derecho, que estudia los principios, teorías, doctrinas, instituciones y norma que regulan y resuelven las relaciones entre patrono y trabajador, entre patronos, sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores y trabajadores, entre el Administrador (Estado) y el Administrado (ciudadano) y en te el ente obligado y el cotizante y/o beneficiario.”⁶

Un aspecto a tomar en cuenta sobre la definición por el Licenciado Garnica es que incluye las relaciones entre el Estado y los ciudadanos en términos laborales, como la regulación

⁵ http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com_content&view=article&id=109&Itemid=512
(Consultado el 03 de febrero 2024)

⁶ Garnica, Omar. *Diccionario Jurídico*. Pág. 202



de la seguridad social y los derechos de los beneficiarios de programas de asistencia, esta perspectiva amplia del Derecho del Trabajo reconoce la complejidad de las relaciones laborales y la necesidad de un marco legal sólido que aborde y proteja los diversos intereses en juego en el entorno laboral, no solo del ámbito privado sino público también. Asimismo, esta definición no solo se centra en las transacciones laborales individuales, sino que también considera la dimensión colectiva de las relaciones laborales y su impacto en la sociedad en su conjunto.

Otra definición para tomar en cuenta es la del Maestro Guillermo Cabanellas el cual indica que “Es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”⁷

Cabanellas en la definición anterior busca centrar su objetivo en relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores, así como entre ambos y el Estado, este campo del derecho se ocupa específicamente de las dinámicas laborales que implican una relación de subordinación, es decir, aquellas en las que un individuo trabaja bajo la dirección y control de otro en el marco de una relación laboral dependiente.

Además de regular estas relaciones básicas, el Derecho del Trabajo también aborda aspectos relacionados con las profesiones y la forma en que se prestan los servicios, lo

⁷ Cabanellas, Guillermo. *Tratado de derecho laboral*. Pág. 560

que incluye la regulación de las condiciones de trabajo, los salarios, las horas laborales, entre otros aspectos esenciales para la protección de los trabajadores.

Asimismo, este campo del derecho se preocupa por las consecuencias legales tanto directas como indirectas que surgen de la actividad laboral subordinada, como los derechos de los trabajadores en caso de despido injustificado, el acceso a la seguridad social y la protección en caso de accidentes laborales. Además, el acceso a la seguridad social es un aspecto crucial del Derecho del Trabajo, ya que garantiza que los trabajadores tengan acceso a servicios de salud, pensiones y otros beneficios que les proporcionen protección económica en caso de enfermedad, discapacidad o jubilación.

Otro aspecto importante es la protección en caso de accidentes laborales, donde el derecho laboral establece normas y procedimientos para garantizar que los trabajadores reciban atención médica adecuada, compensación por lesiones y apoyo durante su recuperación. Además, el derecho laboral puede imponer responsabilidades a los empleadores para prevenir accidentes y proporcionar un entorno de trabajo seguro.

En virtud de las definiciones anteriores, desde las concepciones de los autores y fuentes investigadas se explora la importancia del Derecho del Trabajo en la orientación de las relaciones laborales, estableciendo un marco que garantiza un entorno seguro y equitativo para empleados y empleadores, puesto que, actúa como pilar fundamental que mantiene el equilibrio en el ámbito laboral, asegurando el respeto a los derechos y principios fundamentales, la promoción de condiciones de trabajo dignas y la seguridad en el empleo, asimismo, las definiciones plantean de manera sustantiva lo que es el derecho de trabajo, puesto que la parte adjetiva o procesal suele regular otros aspectos.

1.3. Principios que informan el Derecho de trabajo

Un principio “son los lineamientos o líneas directrices que orientan al legislador en la creación, interpretación y aplicación de normas jurídicas”⁸. Al integrar esta perspectiva en al ámbito del Derecho laboral, se enfatiza la relevancia de adherirse a estos principios esenciales al diseñar y ejecutar las normas laborales, con el propósito de proteger la dignidad humana y asegurar los derechos de los trabajadores.

La inclusión de los principios en el Código de Trabajo demuestra el compromiso del legislador por proteger los derechos de los trabajadores y por establecer un equilibrio justo entre los intereses de los empleadores y los empleados. Cada uno de los principios detallados en las literales a, b, c, d, e y f del considerando cuarto del Decreto 330 es esencial para comprender la filosofía que subyace al Derecho de trabajo y para asegurar que las leyes laborales se interpreten y apliquen de manera que reflejen los valores de justicia social, equidad y respeto por la dignidad humana en el entorno laboral.

A) Principio de Tutelaridad

La primer literal que establece el primer principio del considerando cuarto del Código de trabajo regula “El derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. Dicho principio doctrinariamente es el principio de Tutelaridad, el cual consiste en aquella compensación legal que favorece a los trabajadores, frente a la desigualdad económica que los patronos poseen. Para la debida integración de normas,

⁸ Garnica, Omar. *Diccionario Jurídico*. Pág. 490

en cuanto al principio de Tutelaridad la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 103 establece:

“Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.⁹

B) Principio de garantías mínima, protector e irrenunciabilidad

La literal “b” del considerando cuarto del Código de trabajo, establece dos principios vitales informadores del Derecho de trabajo, el primero, principio de garantías mínimas, dicho se basa en que los derechos establecidos en las leyes en materia laboral constituyen las pautas mínimas que benefician al trabajador, por lo que estas únicamente podrán superarse o mejorarse, pero nunca reducirse, puesto que si fuera el caso se tendría nula ipso jure.

Por otra parte, dentro del mismo considerando, se encuentra implícito el principio protector, este principio constituye la base del Derecho de trabajo, derivado que se basa en salvaguardas las garantías que tutelan al trabajador, de tal manera que, busca el evitar las transgresiones de los derechos laborales.

⁹ Tutelaridad de las Leyes de Trabajo. Constitución Política de la República de Guatemala



Asimismo, este principio impulsa la creación de mecanismos de fiscalización y cumplimiento, así como la promoción de la negociación colectiva como medio para mejorar las condiciones laborales más allá de los mínimos legales. En este sentido, el principio protector no solo protege al trabajador individualmente, sino que también fortalece a los colectivos laborales, promoviendo la solidaridad y la acción conjunta entre trabajadores para la defensa de sus derechos.

En el mismo sentido, el mismo considerando del cuerpo legal que se ha mencionado anteriormente establece el principio de irrenunciabilidad, mismo que se trata en que el trabajador no puede por ningún motivo renunciar a aquellas garantías mínimas que la Constitución Política de la República de Guatemala otorgan, en consecuencia, el artículo 106 constitucional regula:

“Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”



El objeto total del principio de irrenunciabilidad es que se eviten renunciaciones a los derechos por presiones, o alguna coacción que el patrón ejecute en contra del trabajador. La importancia de este principio radica en su capacidad para crear un ambiente laboral más seguro y justo, donde los trabajadores pueden ejercer sus derechos libremente, sin temor a represalias o a la pérdida de su empleo, asimismo, contribuye a la dignidad, el respeto y la equidad en las relaciones laborales, asegurando que las necesidades y bienestar de los trabajadores sean siempre una prioridad.

C) Principio de imperatividad y necesidad

En cuanto al principio de imperatividad se apunta que “el Derecho del Trabajo hace suyo el principio imperatividad en la aplicación de las garantías sociales mínimas entre las partes de la relación jurídica (patrones y trabajadores), y fundamentado en la consecución del beneficio de la parte débil de la relación jurídica...”¹⁰, el Derecho de trabajo de conformidad con lo expuesto es de aplicación forzosa y de cumplimiento obligatorio.

En el mismo sentido, el principio de necesidad se deriva de la relación que existe entre un trabajador o trabajadores y un patrón o patrones, por todos los efectos que conlleva la relación laboral y la prestación de servicios, en consecuencia, nace el principio de imperatividad y necesidad, el primero por ser forzoso y obligatorio y el segundo por la relación de dependencia. En conclusión, el principio de necesidad y el principio de imperatividad en el Derecho laboral se entrelazan para formar un sólido fundamento que protege y respalda los derechos de los trabajadores dentro de la dinámica laboral.

¹⁰ Echeverría, Rolando. *Derecho del Trabajo I*. Pág. 23



D) Principio de realidad y objetividad

La literal d, del cuarto considerando del Código de trabajo establece “El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.”

Los principios mencionados resaltan la importancia de ir más allá de una mera interpretación legalista, abogando por un acercamiento que tome en cuenta de manera integral la situación económica y social de todas las personas afectadas por un conflicto laboral. En vez de aferrarse estrictamente a lo que dictan las leyes, se esfuerza por encontrar soluciones que se ajusten de manera justa y sensible a las circunstancias particulares de trabajadores y empleadores.

E) Principio de ser hondamente democrático

La naturaleza esencialmente democrática del Derecho laboral radica en su compromiso con la equidad y la igualdad de trato para todos los participantes en el mercado de trabajo, tanto empleados como empleadores. Esta área del derecho está diseñada para abordar y mitigar las desigualdades de poder que típicamente caracterizan las relaciones de trabajo, donde el empleador generalmente detenta más poder que el empleado, a través de la implementación de legislaciones que salvaguardan los intereses de los empleados,



incluyendo el aseguramiento de salarios equitativos, condiciones laborales seguras, la libertad para asociarse y el derecho a la huelga, se intenta establecer una plataforma más equitativa para ambas partes. Asimismo, el Derecho del trabajo apoya los valores democráticos mediante el estímulo de prácticas como la negociación colectiva y la comunicación activa, que son esenciales para resolver diferencias en el lugar de trabajo.

Estos procedimientos permiten que tanto los empleados como los empleadores colaboren en un esfuerzo de decisión compartida, brindándoles a ambos la posibilidad de presentar sus puntos de vista, discutir términos y alcanzar acuerdos que beneficien a ambas partes, al hacer esto, no solo se fomenta un entorno laboral equitativo y armónico, sino que también se ponen en práctica los valores democráticos fundamentales de diálogo, involucramiento activo y acuerdo mutuo.

Los principios del Derecho laboral constituyen el cimiento sobre el cual se construye una relación laboral equitativa y justa, reflejando un compromiso profundo con los valores de democracia, equidad y justicia social. Estos principios, que incluyen la protección contra la discriminación, la igualdad de oportunidades, la seguridad en el empleo, y el derecho a condiciones de trabajo dignas, funcionan como un escudo para los trabajadores, asegurando que sus derechos fundamentales sean respetados y promovidos dentro del ámbito laboral.

Además, el fomento de prácticas como la negociación colectiva y el diálogo social subraya la importancia de la participación democrática y el consenso en la resolución de conflictos laborales, permitiendo que tanto trabajadores como empleadores colaboren en la búsqueda de soluciones mutuamente beneficiosas.

1.4. Finalidad del Derecho del trabajo

El Derecho del trabajo “Es una rama del derecho público, a través de la cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas, que regulan las relaciones, derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos, y crea instituciones para resolver sus conflictos.”¹¹, al describirlo como una colección de principios y leyes, se resalta la organización y coherencia del Derecho de trabajo, cuyo propósito es no solo formular los cimientos de las interacciones entre empleadores y empleados, sino también procurar su equilibrio.

Asimismo, el Derecho de trabajo admite la desigualdad de poder natural entre el empleador y el empleado, destacando el papel del Derecho laboral en reducir esta brecha, mediante la salvaguarda de los derechos de los trabajadores y la imposición de deberes específicos a los empleadores, de esta manera nacen los principios que se abordaron anteriormente.

Por lo anterior expuesto se señala que “Su finalidad primordial es compensar la desigualdad económica, entre el trabajador y el patrono, otorgándole al trabajador, una protección jurídica preferente.” Al otorgarle al trabajador una “protección jurídica preferente”, se subraya el reconocimiento de que el empleado, por su menor poder económico y negociador, se encuentra en una posición vulnerable que requiere una compensación a través de medidas legales específicas.

¹¹http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com_content&view=article&id=109&Itemid=512#:~:text=Su%20finalidad%20primordial%20es%20compensar,trabajador%2C%20una%20protecci%C3%B3n%20jur%C3%ADdica%20preferente. (Consultado 20 de febrero 2024)



La finalidad del Derecho de trabajo no solo se enfoca en promover la equidad y la justicia dentro del ambiente laboral, sino que también manifiesta una dedicación más amplia hacia los principios de la justicia social, al buscar rectificar las inequidades estructurales presentes en las relaciones de trabajo. De esta manera, la acción protectora reconoce la importancia crítica de la seguridad y el bienestar económico de los empleados para la prosperidad de la sociedad en su conjunto, subrayando que la protección de estos derechos esenciales demanda un sólido sistema legal que ponga en primer plano las necesidades de las partes más desfavorecidas en la dinámica laboral.

CAPÍTULO II

2. Derecho a la salud

En el presente capítulo se abordará lo referente al Derecho de salud, en primer lugar, derivado que este derecho es reconocido a nivel mundial como uno de los pilares fundamentales para el crecimiento y bienestar individual, así como para el desarrollo integral de las comunidades y sociedades, se profundiza en las características distintivas que confieren al derecho a la salud su complejidad y singularidad. Se analiza cómo este derecho engloba desde aspectos íntimamente personales hasta aquellos que impactan en el conjunto de la sociedad, cubriendo un amplio espectro de responsabilidades estatales y derechos de los individuos.

En el mismo sentido, se abordará diferentes definiciones de Derecho de salud de manera integral, delineando tanto sus aspectos conceptuales como prácticos, y situándolo dentro del marco legal más amplio, esta base conceptual permitirá una comprensión más profunda de la importancia de este derecho y de cómo se manifiesta en el día a día de las personas específicamente el ámbito del Derecho de trabajo.

Por otra parte, se analizará al Derecho de salud como un bien jurídico tutelado por el Estado, su importancia, y el análisis correspondiente como garante de asegurar, proteger y promover el acceso a este, desde sus diversos ámbitos, de esta manera el presente capítulo permite apreciar la complejidad del derecho a la salud y su impacto en diferentes sectores, resaltando la interconexión entre el bienestar individual y colectivo y la responsabilidad compartida entre el Estado, las instituciones y los individuos para su fomento y protección.

2.1. Caracteres del Derecho de salud con el Derecho de trabajo

El concepto de carácter se define como “Conjunto de cualidades o circunstancias propias de una cosa, de una persona o de una colectividad, que las distingue, por su modo de ser u obrar, de las demás.”¹², la definición expuesta resalta cualidades que son vitales para identificar contextos y relaciones entre ámbitos.

Por lo anterior expuesto, en el caso del Derecho al trabajo, en su intersección con el Derecho a la Salud, emerge como una disciplina jurídica clave que regula las condiciones de trabajo para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable, esta área del Derecho es fundamental para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, asegurando que tengan acceso a condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

No obstante, al igual que el Derecho a la salud, el Derecho de trabajo aboga por la equidad, la universalidad y la calidad en el ambiente laboral, por consiguiente, subraya cómo el Derecho de trabajo juega un rol esencial en la promoción de una cultura de prevención de riesgos laborales y en el acceso de todos los trabajadores a servicios de salud ocupacional, enfatizando su importancia crítica tanto en el marco jurídico como en el social.

El primer carácter, por ser el toral del Derecho de salud recae sobre lo multidisciplinario que es este ámbito, puesto que, se caracteriza por su naturaleza interdisciplinaria, interfiriendo y colaborando con diversas ramas del saber y del Derecho, dicho carácter

¹² <https://dle.rae.es/carácter> (Consultado 20 de febrero 2024)

relaciona los aspectos del Derecho Constitucional, en este caso al garantizar el derecho a la salud como un derecho fundamental; por otra parte en el Derecho Administrativo, al regular la organización de los servicios de salud públicos; del Derecho Penal y Civil, al definir las responsabilidades en caso de mala práctica o negligencia médica; y por último, en el caso del Derecho de trabajo, en lo que respecta a la salud ocupacional, es decir, se centra en la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

El enfoque preventivo y de promoción en el ámbito del Derecho de trabajo es considerado un carácter del Derecho de salud, puesto que, el Derecho Laboral procura anticiparse a los problemas laborales y de salud ocupacional antes de que estos sucedan, esto se traduce en la implementación de políticas de seguridad laboral, programas de formación en salud y seguridad en el trabajo, y campañas de concientización destinadas a mejorar las condiciones laborales, prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En consecuencia de lo anteriormente expuesto, para el Derecho de trabajo según los principios que lo informan su objetivo se basa en proteger la integridad del trabajador, no solo física sino en un entorno y condiciones favorables para esto, como herramientas de coerción se instauran los reglamentos de trabajo y las instituciones estatales correspondientes, en este caso trabajando de forma integrada el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Como un tercer y último carácter del Derecho de salud con el Derecho de trabajo, se ubica el dinamismo y la evolución, puesto que ambos funcionan de una forma de superación, es decir que no pueda retroceder sino favorecer, por tanto, el Derecho



Laboral como el de Salud no se limitan a responder a las exigencias presentes, sino prever las necesidades futuras, asegurando de esta manera un ambiente laboral que no solo defienda, sino que también fomente proactivamente, la salud y el bienestar integral de todos los trabajadores.

Los caracteres del Derecho de Salud con el Derecho de trabajo resaltan aspectos que lo distinguen y que requieren un análisis constante y comprometido por parte de profesionales de la salud y los responsables de la formulación de políticas públicas y legisladores, todo esto para responder efectivamente a los desafíos actuales y futuros en materia de salud pública y el Derecho de trabajo.

2.2. Definición de Derecho de salud

Antes de profundizar en la definición específica del Derecho de salud, resulta esencial reconocer su papel clave en la confluencia de justicia, ética y bienestar público, el Derecho de salud se constituye como un elemento esencial para fomentar una sociedad justa, en la que la protección de la salud no se percibe únicamente como una exigencia básica, sino como un derecho humano intrínseco.

El Derecho de salud puede ser definida como "...un derecho inclusivo y comprende un amplio conjunto de factores que pueden contribuir a una vida sana, entre otros, el agua potable salubre, el saneamiento adecuado, la alimentación segura y unas condiciones laborales saludables."¹³, al definirlo como un derecho que abarca factores determinantes

¹³ <https://www.ohchr.org/es/health/right-health-key-aspects-and-common-misconceptions#:~:text=El%20derecho%20a%20la%20salud%20es%20un%20derecho%20inclusivo%20y,y%20unas%20condiciones%20laborales%20saludables.> (Consultado 21 de febrero 2024)

de la salud como el acceso a agua potable, saneamiento adecuado, alimentación segura y condiciones laborales saludables, se enfatiza el entendimiento de la salud desde una perspectiva integral.

La definición anterior refleja los principios de la salud pública y la medicina preventiva, reconociendo que los determinantes sociales y ambientales juegan un papel crucial en la salud de las poblaciones, por lo que relaciona la responsabilidad del Estado y de la sociedad en su conjunto para garantizar estas condiciones básicas, promoviendo un ambiente propicio para el desarrollo de una vida sana para todos los ciudadanos.

Por otra parte, se dice que salud es “El estado de completo bienestar físico, mental, espiritual, emocional y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.”¹⁴, al analizar la presente definición es necesario acotar que, de conformidad con la Organización Mundial de la Salud, es un número reducido de personas que viven plenamente en cualquiera de los estados descritos, puesto que, toda persona padece de alguna enfermedad sin que no la haga enferma como tal.

En el mismo sentido y de una manera más robusta salud es “el logro del más alto nivel de bienestar físico, mental, social y de capacidad de funcionamiento que permitan los factores sociales en los que viven inmersos el individuo y la colectividad”¹⁵, en este caso la definición reconoce la importancia los factores sociales en la salud tanto de individuos como de comunidades, resaltando cómo el entorno vital de las personas impacta directamente en su habilidad para lograr su máximo nivel de bienestar.

¹⁴ Schula, Diana. **Salud y vida**. Pág. 2.

¹⁵ Prado, Vanesa. **La salud pública en Latinoamérica**. Pág. 21



Como definición final de Derecho de salud se puede acotar que es un derecho fundamental que implica bienestar de manera integral, asimismo el derecho como tal implica no solo el acceso a servicios de salud oportunos, aceptables, asequibles y de calidad, sino también a una gama más amplia de factores determinantes de la salud, incluyendo agua potable y saneamiento, nutrición adecuada, condiciones de trabajo saludables, vivienda digna y un ambiente limpio.

Derivado de las diferentes definiciones expuestas la salud como derecho, busca la igualdad y la justicia, instando a erradicar cualquier tipo de discriminación y a crear un sistema de salud que sea inclusivo y justo para todos. Así, la salud se presenta no solo como un requisito fundamental para la dignidad humana y la realización de otros derechos humanos, sino también como un elemento clave para el avance y la estabilidad social, resaltando la obligación compartida de proteger y fomentar este derecho fundamental con el fin de garantizar un porvenir más equitativo y saludable para la humanidad.

2.3. El Derecho de salud como bien jurídico que salvaguarda el Estado

Previo a abordar la importancia del Derecho de salud como bien jurídico que debe salvaguardar el Estado de Guatemala es necesario el concepto de “bien jurídico tutelado” al ser este “los bienes protegidos por el Derecho, los cuales pretende proteger el Derecho Penas.”¹⁶, dicho concepto manifiesta la escala de valores y preferencias dentro de una sociedad, estableciendo las fronteras de lo que se considera un comportamiento

¹⁶ Garnica, Omar. *Diccionario Jurídico*. Pág.69

adecuado y las acciones estatales requeridas para asegurar la protección de estos bienes fundamentales, cruciales para el bienestar colectivo y el crecimiento equilibrado de la comunidad.

Asimismo, se señala que “Son los valores fundamentales del ser humano y su entorno social que son protegidos por el orden jurídico en tiempo y lugar determinados”¹⁷, la capacidad de reflejar y adaptarse a la dinámica evolución de los valores y necesidades humanas resalta la comprensión de que el derecho no es un ente estático, sino uno que se moldea y reforma en respuesta a los cambios sociales, culturales y tecnológicos.

En consecuencia, cuando se habla del Derecho de salud como bien jurídico tutelado, es primordialmente tener en cuenta que, trasciende la simple provisión de cuidados médicos, abarcando un espectro amplio de factores determinantes para el bienestar físico, mental y social de la población, puesto que se establece como un derecho humano esencial, cuya protección y fomento son principalmente deberes del Estado.

De esta manera el rol del Estado guatemalteco es vital en la protección del derecho de salud, no solo mediante la provisión y regulación de servicios de salud, sino también a través de la creación de condiciones que favorezcan un estilo de vida saludable, esto abarca ejecución de políticas que garanticen acceso a servicios básicos como agua limpia, una alimentación balanceada, infraestructura sanitaria adecuada, vivienda de calidad y un entorno ambientalmente seguro, asimismo, cuando este derecho sea vulnerado se apliquen los medios necesario y las sanciones correspondientes a los infractores, a través de los organismos correspondientes para resguardar dicho derecho.

¹⁷ Ibid. Pág. 69



El sustento legal lo regula la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 93 el cual establece: “Derecho a la salud. El goce de la salud es derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna.”, el artículo mencionado destaca la relevancia de garantizar igualdad en el acceso a los servicios de salud y subraya el imperativo de implementar políticas abarcadoras que aseguren que nadie quede excluido.

En el caso del ámbito internacional, el derecho a la salud está amparado por instrumentos jurídicos como la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los cuales obligan a los Estados parte a garantizar el acceso universal a servicios de salud de calidad, estos instrumentos legales establecen una base legal que los Estados deben incorporar en sus legislaciones nacionales, desarrollando políticas públicas y sistemas de salud que respondan efectivamente a las necesidades de sus ciudadanos, sin ningún tipo de discriminación.

Por otra parte, es necesario mencionar en lo que respecta a la vulneración al derecho de salud en el ámbito penal, de esta manera el Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, Código Penal, regula en el capítulo IV de los delitos contra la salud pública, mismo que es del artículo 301 al 312, dicho apartado regula las conductas típicas, antijurídicas culpables y punibles y las respectivas según corresponda.

En el ámbito administrativo, y el resguardo que el Estado tiene encomendado el derecho de salud se puede mencionar a las instituciones tales como Organismo Mundial de la Salud, Organización Panamericana de la Salud, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Ministerio de Desarrollo Social, y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social,



las instituciones mencionadas salvaguardan el derecho de salud según la naturaleza, puesto que los ámbitos de cada una de estas puede ser en alimentación, trabajo, seguridad alimentaria etcétera.

2.4. Ámbitos del Derecho de salud

El campo del Derecho de Salud toca muchos aspectos diferentes, todos conectados con la misión de asegurar y mejorar el acceso a la salud para todos, considerándolo un derecho básico, en el presente apartado se abordará los principales ámbitos del Derecho de salud, tales como el derecho internacional de la salud, el derecho ambiental, el derecho a la alimentación y el derecho laboral y seguridad social.

A) Ámbito internacional

El ámbito del derecho internacional de la salud se enfoca en la organización y reacción ante situaciones de salud de emergencia que superan las barreras geográficas, asegurando una respuesta unificada y eficaz durante crisis, tales como pandemias o epidemias, asimismo, bajo los diferentes convenios y tratados en materia de salud los Estados firmantes compromete la inclusión a su ordenamiento jurídico constituyen y fortalecen como tal el derecho de manera global. En el caso del Estado de Guatemala los Convenios y Tratados Internacionales principales en materia de salud son:

A) Reglamento Sanitario Internacional

B) Protocolo de San Salvador

C) Convenio Marco de la Organización Mundial de la Salud para el Control del Tabaco

D) Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (No. 155 OIT)

E) Convenio sobre la Protección de la Maternidad (No. 183 OIT)

En cuanto al Reglamento Sanitario Internacional se puede señalar que, dicho reglamento fue adoptado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y sus países miembros para asegurar la máxima seguridad sanitaria mundial frente a la propagación de enfermedades y otros riesgos para la salud, minimizando las interferencias con el tráfico y el comercio internacionales.

Por otra parte, el Protocolo de San Salvador es un tratado internacional diseñado para reforzar la Convención Americana sobre Derechos Humanos en lo que respecta a los derechos económicos, sociales y culturales, este protocolo se compromete a asegurar derechos fundamentales como la educación, la salud y la nutrición, imponiendo responsabilidades a los países firmantes para su fomento y salvaguarda.

En el mismo sentido del ámbito de salud internacional, el Convenio Marco de la Organización Mundial de la Salud para el Control del Tabaco, dicho convenio se encuentran el control sobre la publicidad, la promoción y el apoyo financiero del tabaco, así como la adopción de medidas fiscales y de precios dirigidas a los productos de tabaco para mermar su consumo, siendo adoptado en el año 2003, bajo la coordinación de la Organización Mundial de Salud.

Por último, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo número 155 y número 183, establecen marcos para mejorar las condiciones laborales, incluyendo la seguridad y salud en el ambiente de trabajo, y la protección de la maternidad. El primer

convenio, orientado hacia la seguridad y salud de los trabajadores, establece un imperativo para que los estados miembros desarrollen y pongan en marcha políticas públicas nacionales, estas deben enfocarse en crear y mantener entornos laborales que sean seguros y saludables para todos los empleados, independientemente del sector en el que trabajen.

Asimismo, el segundo convenio se enfoca en reforzar la protección de la maternidad mediante la implementación de un sistema renovado destinado a conservar y enriquecer los derechos y la calidad de vida de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia. Este sistema garantiza el acceso a licencias de maternidad remuneradas, asegurando que las mujeres no se vean obligadas a comprometer su bienestar o el de sus hijos por cuestiones económicas durante el embarazo o el posparto.

Además, se establecen medidas específicas de salud y seguridad para proteger a las mujeres embarazadas y lactantes de condiciones de trabajo peligrosas, junto con la protección legal contra el despido por razones relacionadas con el embarazo o la maternidad. Este conjunto de medidas tiene como objetivo último promover la igualdad de género en el ámbito laboral, asegurando que las mujeres puedan participar plenamente en el trabajo sin tener que sacrificar su rol familiar, y viceversa.

B) Ámbito ambiental

En el caso del ámbito ambiental, enfocado en salud, establece todo lo referente a el desarrollo y aplicación de leyes y estrategias destinadas a salvaguardar los ecosistemas y asegurar el acceso a un estado de salud ideal para todos los individuos, asimismo, al



integrar estas disciplinas, se pueden mencionar los siguientes instrumentos legales, el Reglamento Sanitario Internacional de la Organización Mundial de la Salud, el Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes, y el Convenio de Minamata sobre el Mercurio, entre otros.

Estos acuerdos buscan mitigar los impactos negativos del desarrollo y la actividad humana en el medio ambiente que, directa o indirectamente, afectan la salud humana, su implementación, sin embargo, enfrenta desafíos significativos, incluyendo la necesidad de armonizar las regulaciones a nivel global y asegurar su cumplimiento efectivo en distintos contextos nacionales.

Para manejar eficazmente las problemáticas de salud dentro del contexto del derecho ambiental, es fundamental impulsar el trabajo conjunto y las iniciativas compartidas entre países, organizaciones y comunidades. Esto requiere mejorar los marcos de gestión ambiental en todos los niveles, desde el ámbito local hasta el internacional, y adoptar una estrategia proactiva en el manejo de peligros ambientales que afectan la salud.

c) Ámbito del derecho de alimentación

En cuanto al derecho de alimentación y su ámbito en la salud, se enfatiza en la necesidad crítica de garantizar que cada persona disponga de una alimentación apropiada que favorezca su bienestar y ayude en la prevención de afecciones médicas. Este cruce de derechos resalta cómo el acceso a una nutrición adecuada va más allá de ser un requerimiento elemental, constituyendo una base esencial para el mantenimiento de una



salud óptima. En consecuencia, se reconoce así la influencia significativa que tiene una dieta balanceada en la prevención de enfermedades crónicas, el refuerzo del sistema inmunitario, y en el desarrollo mental y físico.

El acceso a una nutrición adecuada es aceptado como componente integral del derecho a una calidad de vida digna, tal como se estipula en documentos fundamentales incluyendo la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Estas declaraciones imponen a los países el deber de honrar, salvaguardar y efectuar el derecho a la alimentación, asegurando la disponibilidad, accesibilidad y suficiencia de los alimentos para la población.

D) Ámbito del derecho laboral y seguridad social

En el ámbito del derecho laboral y la seguridad social, es establecer un conjunto de regulaciones que salvaguarden a los empleados en sus lugares de trabajo, promoviendo entornos seguros, remuneraciones equitativas y cobertura en casos de desempleo o incapacidad laboral. Esto abarca leyes referentes a jornadas laborales, condiciones de seguridad e higiene en el ámbito laboral, protección contra terminaciones de empleo sin justificación, así como el derecho a formar sindicatos y a participar en la negociación colectiva.

En este sentido, la seguridad social complementa un marco proporcionando redes de seguridad que cubren riesgos laborales y sociales, como enfermedad, accidentes de trabajo, vejez, y desempleo, asegurando una protección integral del trabajador a lo largo



de su vida laboral y más allá, en consecuencia, la interacción entre el derecho laboral, la seguridad social, y el derecho a la salud se destaca especialmente en el manejo de enfermedades laborales y accidentes ocurridos en el trabajo.

Como anteriormente se ha venido exponiendo, en el ordenamiento jurídico guatemalteco es vigente el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, cuerpo legal el cual regula todo lo referente al derecho de trabajo sustantivo y adjetivo, y la previsión social; ahora bien, en el ámbito puro de la salud, el derecho de trabajo y la seguridad social es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), dicha institución es “la institución líder de la seguridad social, que contribuye al bienestar socioeconómico de la población guatemalteca.”¹⁸, institución encargada de la seguridad social por mandato constitucional de conformidad con el artículo 100, el cual establece:

Artículo 100.- Seguridad social. El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el artículo 88 de esta Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios,

¹⁸ <https://www.igssgt.org/informacion-publica/05-mision-y-objetivos-de-la-institucion/> (Consultado 26 de febrero 2024)



establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada. El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del instituto. Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, producen los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social.

Robusteciendo, a manera de aporte, la protección de los trabajadores en sus ambientes laborales se fortalece a través de la integración de la seguridad en el trabajo y la seguridad social, las cuales se enfocan conjuntamente en promover el bienestar y seguridad de los empleados. Al ofrecer un sistema de protección ante enfermedades, accidentes laborales y otras situaciones imprevistas, la seguridad social contribuye a la creación de un ambiente laboral más seguro y fiable.

No obstante, cuando se hace caso omiso a la seguridad social, la salud y a las normativas vigentes nace el problema de sobre explotación por parte de empleadores, ya sea desde el punto de vista de la seguridad que deben otorgarles a sus trabajadores, así como la sobre explotación del exceso de horas en jornadas de trabajo, provocando y violentando derechos, y trayendo como consecuencia falta de efectividad en el trabajo como tal.

Al tener definida la relación entre el derecho laboral, la seguridad social y el derecho a la salud constituye un pilar esencial en el desarrollo de una sociedad equitativa y saludable.



La aplicación eficaz de políticas integradas en estos tres dominios resulta fundamental para la salvaguarda de los derechos y el bienestar de la fuerza laboral, favoreciendo la creación de ambientes de trabajo que sean seguros, equitativos y propicios para la salud, sí y solo así, las entidades correspondientes, y las leyes aplicables sean respetadas y garantizadas de manera íntegra por parte del Estado de Guatemala.



CAPÍTULO III

3. Jornada de trabajo

En el presente capítulo se abordarán los temas que dan paso al análisis del concepto de la jornada de trabajo, un aspecto clave de la relación laboral con un impacto notable tanto en la vida de los trabajadores como en la dinámica organizacional. De esta manera se abarcará la definición detallada de la jornada de trabajo, la cual no se limita a las horas dedicadas por un empleado a sus actividades laborales, sino que también se reconoce como un elemento sujeto a regulación legal que define el marco de actuación para empleadores y empleados.

A partir de esta definición, se explorarán las características esenciales de la jornada laboral, incluyendo la permanencia y la disponibilidad, destacando la importancia de la presencia o la accesibilidad del trabajador para el empleador bajo determinadas condiciones. Asimismo, se examinarán los límites impuestos a la jornada de trabajo, un elemento vital para mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados y para fomentar un entorno laboral saludable.

De igual manera se abordará el asunto de la remuneración de la jornada laboral, enfocándose en cómo se retribuyen las horas de trabajo y en las normas que rigen el pago de horas extra, un componente esencial para la motivación y la satisfacción de los trabajadores, y para cerrar el capítulo, se analizarán las diversas modalidades de jornadas de trabajo que se practican, incluyendo jornadas a tiempo completo, a tiempo parcial, jornadas comprimidas y el trabajo por turnos, entre otras.



Cada una de estas opciones satisface requisitos específicos de empleados y empleadores, presentando diferentes consecuencias en cuanto a la organización laboral, la salud de los trabajadores y la productividad. Este capítulo tiene como objetivo proporcionar un panorama integral sobre la jornada de trabajo, ofreciendo los recursos necesarios para entender su relevancia, los retos que plantea y las estrategias óptimas para su administración en el marco laboral actual y la comprensión del tema total de investigación.

3.1. Definición

Se entiende por jornada laboral el tiempo límite que un empleado invierte en llevar a cabo tareas para un patrón, con una frecuencia que puede ser diaria o semanal. Dado que el Código de Trabajo, en su Decreto 1441, no proporciona una descripción precisa de lo que constituye una jornada laboral, resulta esencial consultar fuentes doctrinales para ampliar la comprensión de este término. En este sentido, la jornada laboral se conceptualiza como el marco temporal definido legalmente, en el cual el empleado se encuentra bajo la dirección del empleador con el objetivo de realizar sus funciones laborales.

Una definición muy acertada es “el tiempo que el trabajador pasa a las órdenes del patrono, desempeñando su labor.”¹⁹, la presente definición marca los límites de la jornada de trabajo sino también los derechos y obligaciones que surgen de ella, en consecuencia, respetar estos límites es fundamental para asegurar condiciones de trabajo justas y promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal del empleado.

¹⁹ Garnica, Omar. *Diccionario Jurídico*. Pág. 345

Otra definición de jornada de trabajo es “el período de tiempo durante el cual un empleado está a disposición de su empleador para llevar a cabo sus tareas laborales. Usualmente, se mide en horas y puede variar según las leyes laborales...”²⁰, la medición de este tiempo en horas permite una cuantificación clara de la carga laboral, esencial para la remuneración, la planificación de tareas y el cumplimiento de las normativas legales en materia de trabajo.

Asimismo, la definición anterior, expone que, la variabilidad de esta jornada según las leyes laborales de cada país o región subraya la importancia de un marco legal adaptado a las necesidades de protección del trabajador, promoviendo un equilibrio entre la vida laboral y personal, y asegurando condiciones de trabajo justas y saludables, la protección se le denomina “tutelaridad”, el cual vela por la protección al trabajador.

En el mismo sentido, Ossorio expone “la duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana”²¹, Frecuentemente, se hace referencia a una jornada laboral de 40 o 48 horas. La norma establece que el trabajo se reparta en jornadas de ocho horas al día, las cuales, en ocasiones, pueden organizarse de manera irregular a lo largo de la semana, siempre y cuando la suma total no sobrepase las 44 horas semanales.

En cuanto a la legislación vigente en Guatemala, no establece como tal lo que es la jornada de trabajo, sin embargo, la Constitución Política de la República de Guatemala establece en su artículo 102, literal g, lo siguiente:

²⁰ <https://www.deel.com/es/glosario/jornada-laboral/> (Consultado 26 de febrero 2024)

²¹ Ossorio, Manuel. *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Pág.401



La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

De lo anterior establecido según la Constitución Política de la República de Guatemala, señala que las situaciones excepción calificadas, pueden ser de calamidad pública y emergencias claves, terremotos, o Estados de sitio, puesto que, aunque el derecho de trabajo vela por la seguridad y salud de los trabajadores como tal, invocando así el principio de tutelaridad, así como el carácter evolutivo de este derecho.

Al tener en cuenta lo que es la jornada de trabajo y lo que este concepto conlleva, es necesario abordar las características tales como, la permanencia, la disponibilidad, el pago y lo que este conlleve según el exceso de labores, puesto que funcionan como



variables el cual identificará aún mejor el concepto, así como auxiliará para abordar los límites de la jornada de trabajo.

3.2. Características de la jornada de trabajo

3.2.1. Permanencia

Como características de la jornada de trabajo, la permanencia se refiere al compromiso del trabajador de mantenerse accesible en su espacio de trabajo o en una localización especificada por el empleador a lo largo de las horas fijadas para el horario laboral. Esta característica subraya la importancia del tiempo que el empleado dedica exclusivamente al servicio del empleador, independientemente de la intensidad del trabajo realizado en ciertos momentos.

La permanencia asegura que el trabajador esté disponible para responder a las demandas laborales que puedan surgir durante su jornada. Este concepto es crucial para la organización del trabajo y la planificación de las actividades dentro de una empresa o institución, permitiendo una gestión eficiente de los recursos humanos y garantizando la operatividad continua de las operaciones.

Es importante resaltar que, la característica de permanencia conlleva consecuencias legales y financieras, incluyendo el pago por las horas laboradas y la adherencia a las leyes de trabajo en términos de límite de horas laborales, periodos de descanso, y otros derechos vinculados al tiempo y la organización del horario laboral, sí y solo sí no se vulnera las condiciones y derecho adquiridos del trabajador.

3.2.2. Disponibilidad

Asimismo, como segunda característica de la jornada de trabajo la disponibilidad se refiere a que un trabajador esté preparado para ejecutar sus responsabilidades o labores en tiempos determinados o bajo condiciones particulares, aun cuando esto implique estar fuera de su espacio de trabajo convencional o en horarios irregulares, la presente característica normalmente es vulnerada como derecho, puesto que se da una sobre exigencia de disponibilidad es común en ocupaciones donde las actividades no están restringidas a una jornada estándar o una ubicación fija, como sucede con el personal que trabaja a distancia, en turnos de guardia, o aquellos cuyas funciones demandan atención a urgencias o requerimientos operativos más allá del horario de trabajo habitual.

De la presente característica se señala que “ocurre cuando el trabajador no labora, pero está sujeto a que en cualquier momento deba hacerlo, según los requerimientos del empleador.”²², es decir que, aunque el empleado no esté efectivamente trabajando, se mantiene listo para actuar cuando se le requiera, lo que significa que no tiene la libertad de gestionar su tiempo a su antojo.

Es importante resaltar que, la característica de disponibilidad puede repercutir en aspectos como la remuneración, los derechos de los empleados y el ambiente laboral, en consecuencia, es vital que los contratos individuales de trabajo detallen con precisión el tratamiento de la disponibilidad, abarcando condiciones y tipo de trabajo a desarrollar, si y solo si sea garantizado la protección de derechos de empleados y empleadores.

²² <https://www.gerencie.com/disponibilidad-del-trabajador.html> (Consultado 27 de febrero 2024)



3.2.3. Pago

De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 102, literal “b”, establece “Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley”. El pago, como característica de la jornada de trabajo se refiere toda compensación de carácter económico que recibe una persona a cambio de sus servicios prestados a un patrono.

El pago no se limita únicamente al sueldo básico pactado, sino que también puede abarcar pago por horas extra, premios, comisiones y otros incentivos o compensaciones especificadas en el contrato laboral o que formen parte de las directrices empresariales o mandatos legales, de esta manera, asimismo, como característica de la jornada de trabajo no solo cumple con una función compensatoria, sino que también refleja el valor que la sociedad y los empleadores asignan al trabajo y a los trabajadores.

Es importante acotar que, el pago dependerá del labor y condiciones pactadas para con el trabajador, derivado que según la naturaleza y clase de jornada se remunerará el servicio prestado, asimismo, es importante invocar los principios que sustenta al derecho de trabajo puesto que, todo trabajo debe ser remunerado y así también el trabajo extra que un empleado realice.

3.3. Clases de jornada de trabajo

Como anteriormente se abordó, la jornada de trabajo es el tiempo que un trabajador pasa disponible a las órdenes del patrono para prestar los servicios que se le encomiendan,



no obstante, a pesar de que la jornada tenga sus características es importante mencionar que, en el ordenamiento jurídica se contempla una pequeña clasificación de jornada al ser estas la jornada ordinaria y extraordinaria.

3.3.1. Ordinaria

De conformidad con lo que establece el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo en el artículo 116 establece que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de cuarenta y ocho a la semana, asimismo, la jornada ordinaria nocturna no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de treinta y seis a la semana

De lo anterior expuesto, la ley en materia establece que el trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis hasta las dieciocho horas en un mismo día, mientras que el trabajador nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente, de esta manera las horas de trabajo de manera doctrinaria se clasifican por su límite de tiempo, de esta manera se exponen la diurna, nocturna y mixta. En consecuencia, ayuda a establecer marcos regulativos para la remuneración y las condiciones laborales, garantizando derechos adecuados y para cada jornada.

Es importante acotar que, la jornada ordinaria puede ser mixta, puesto que el artículo 117 del Código de Trabajo establece que, la jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana, en consecuencia, la jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.



3.3.2. Extraordinaria

Al igual que la jornada ordinaria, la extraordinaria se encuentra regulada en el artículo 121 del Código de Trabajo, estableciendo que, todo trabajo efecto que se efectúe fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos 117, 118 y 119, o bien que exceda del límite inferior que se pacte, se constituye jornada extraordinaria, en términos sencillos es el tiempo trabajo sobre las horas normales de una jornada.

Respecto a la jornada de trabajo extraordinaria se señala que “si el tiempo que el trabajador pasa a las ordenes del patrono excede los límites de la tabla anterior constituye jornada extraordinaria, debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más²³, al analizar lo anterior citado es notable que las horas extraordinarias laboradas deben ser remuneradas por parte del patrono, puesto que está rompiendo condiciones pactadas en la relación laboral.

3.4. Límites a la jornada de trabajo

3.4.1. Trabajo efectivo diurno

Como anteriormente se expuso, el horario laboral se debe programar entre las 6 de la mañana y las 6 de la tarde de cualquier día, con la condición de que no se excedan las ocho horas de trabajo diario ni se sobrepasen las 44 horas en el total semanal. Sin embargo, para propósitos de calcular el salario, este periodo se considera equivalente a 48 horas semanales. Esto implica que, bajo el acuerdo laboral firmado, el empleado se

²³ Garnica, Omar. *Diccionario Jurídico*. Pág. 346



obliga a trabajar ocho horas diarias dentro del horario de 6 a 18 horas, asegurándose de no superar el límite de 44 horas por semana.

El presente límite, nace derivado de la protección de salud y bienestar de los trabajadores, especificando que el horario de trabajo, esta restricción de horario busca asegurar que los empleados tengan tiempo adecuado para descansar, prevenir la fatiga excesiva y promover un balance entre el trabajo y la vida personal. Además, se introduce una medida compensatoria en la que, para fines salariales, la semana laboral se considera de 48 horas, beneficiando así al trabajador al proveer una compensación económica por un supuesto esfuerzo adicional, a pesar de trabajar solo 44 horas.

3.4.2. Trabajo efectivo nocturno

De la misma manera, como se puso con anterioridad, el trabajo efectivo nocturno, se desarrolla desde las 18:00 horas de un día hasta las 06:00 horas del siguiente, con una duración máxima permitida de seis horas por día y no debe superar las treinta y seis horas semanales. Dentro del marco de la legislación vigente, es posible que empleador y empleado acuerden una jornada laboral que sea mutuamente beneficiosa, siempre y cuando esta no sobrepase las seis horas diarias permitidas.

Al limitar la duración del trabajo nocturno se busca asegurar que los trabajadores tengan suficiente tiempo para descansar y recuperarse. Además, la posibilidad de que empleador y empleado acuerden una jornada laboral dentro de estos límites promueve la flexibilidad, permitiendo adaptar el horario de trabajo a las necesidades específicas de ambas partes, siempre respetando el marco legal que protege al trabajador.



3.4.3. Trabajo efectivo mixto

Por último, el trabajo efectivo mixto se basa en un horario que incluye tanto horas del día como de la noche, con la condición de que el tiempo trabajado durante el período nocturno no sobrepase las tres horas. En caso de superar este límite, la jornada se clasificará como nocturna. La duración de esta jornada mixta no debe exceder las siete horas diarias ni acumular más de cuarenta y dos horas a la semana. Es importante destacar que, al acordar este tipo de jornada, se debe prestar especial atención para asegurar que el empleado no trabaje cuatro horas o más durante la noche, ya que esto automáticamente la convertiría en una jornada nocturna.

Por tanto, los límites a la jornada de trabajo aseguran el bienestar y la salud de los trabajadores, equilibrando la vida laboral con la personal y familiar. Estas restricciones no solo protegen contra el agotamiento y el estrés laboral, sino que también promueven un ambiente de trabajo más seguro y productivo. Además, los límites de las jornadas laborales fomentan la igualdad y la justicia en el lugar de trabajo, asegurando que todos los empleados tengan derecho a descansos adecuados y tiempo libre para dedicar a sus intereses personales y familiares.





CAPÍTULO IV

4. Violación al Derecho humano a la salud de los trabajadores a tiempo parcial, Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

En el presente y último capítulo se abordará el problema total del tema investigado, en primer plano es importante mencionar que, el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se presenta como una herramienta esencial destinada a armonizar la necesidad de flexibilidad por parte de los empleadores con la protección de los derechos esenciales de los empleados que trabajan a tiempo parcial.

El Convenio mencionado influye en el derecho a la salud de los trabajadores a tiempo parcial, subrayando la necesidad de que las condiciones de trabajo promuevan su salud física y mental. La importancia de este capítulo se fundamenta en su habilidad para esclarecer las responsabilidades específicas que el Convenio impone a los participantes del sector laboral, y el efecto tangible que tiene en la manera en que se llevan a cabo las prácticas laborales en todo el mundo.

En primer plano, en el presente capítulo abordará lo relativo al Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, sus generalidades, considerandos y su forma de relación sobre el ordenamiento jurídico guatemalteco, al establecer su importancia de conformidad con el artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el mismo sentido, se abordará las obligaciones que dicho Convenio impone a empleadores y Estados miembros, para asegurar la salud y seguridad de los trabajadores, de tal manera que se establezca el equilibrio de normativa interior y exterior.

Asimismo, se abordará lo relativo ante la importancia que el Convenio anteriormente señalado tiene respecto al cumplimiento de salud y el derecho del trabajo, puesto que, no solo fomenta condiciones de trabajo dignas sino que también promueve la salud y seguridad en el empleo, como antítesis, se analizarán las situaciones y consecuencias ante el incumplimiento del Convenio, puesto que las autoridades tienen un papel de vital importancia en todas aquellas medidas correctivas en materia de salud y derecho del trabajo.

4.1. Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es aquel organismo especializado el cual tiene por competencia todos aquel asunto de materia laboral de carácter internacional, el cual tiene por objetivos estratégicos “promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en trabajo, crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos, mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos y fortalecer el tripartismo y dialogo social”²⁴, las normas que promueve la Organización Internacional de Trabajo, nacen a la vida jurídica derivado de Convenios o Tratados entre los Estados firmantes.

En consecuencia, en el presente caso compete analizar y abordar los aspectos del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, como primer punto acotar sobre el Convenio previamente mencionado, recibe el nombre de “Convenio 175- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial”, dicho instrumento legal internacional fue

²⁴ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm> (Consultado 1 de marzo 2024)



adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 81ª reunión, el 24 de junio de 1994.

Los principios fundamentales que salvaguarda el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo se basan en la promoción de la igualdad de trato, mejorar la seguridad del empleo y facilitar el desarrollo a tiempo parcial voluntario. En cuanto a la promoción de igualdad de trato entre trabajadores a tiempo parcial se puede analizar que, dicho principio no solo beneficia a los empleados, ofreciéndoles condiciones de trabajo equitativas y oportunidades de desarrollo profesional similares, sino que también contribuye al éxito de las organizaciones al mejorar la satisfacción y la retención del personal.

Asimismo, al asegurar que todos los trabajadores, independientemente de su horario, tengan acceso a salarios justos y proporcionales, seguridad social adecuada, y oportunidades de formación y carrera profesional, las empresas pueden crear una fuerza laboral más motivada y comprometida. En cuanto al segundo principio, de mejorar la seguridad del empleo, implica no solo clarificar las expectativas y responsabilidades de ambos, empleadores y empleados, desde el inicio de su relación laboral, sino también proporcionar a los trabajadores a tiempo parcial protecciones laborales similares a las de sus homólogos a tiempo completo, esto incluye el acceso claro a la información sobre salarios, beneficios, horas de trabajo, y la posibilidad de ascenso o acceso a formación.

Por último, respecto al principio de facilitar el desarrollo a tiempo parcial voluntario, el promover el trabajo a tiempo parcial puede contribuir significativamente a la creación de empleo, al abrir nuevas oportunidades para aquellos que, debido a restricciones de



tiempo o capacidad, no pueden comprometerse a un horario completo, en consecuencia esta flexibilidad resulta particularmente útil en industrias donde las fluctuaciones en la carga de trabajo son habituales, facilitando una administración del personal más efectiva y flexible.

4.2. Obligaciones establecidas por el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

Una obligación de conformidad con el Diccionario de la Real Academia Española en su definición 3, es "Vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer algo, establecido por precepto de ley, por voluntario otorgamiento o por derivación recta de ciertos actos."²⁵, a manera de aporte, se entiende que la obligación de hacer o no hacer algo proviene de una norma jurídica establecida por una autoridad competente. Esto subraya la importancia del sistema legal en la regulación de las conductas dentro de una sociedad, actuando como un marco de referencia para lo que está permitido y lo que no, y sirviendo como herramienta para la solución de conflictos.

En el mismo sentido, de la definición anteriormente citada, el voluntario otorgamiento hace referencia a acuerdos libremente convenidos, como los contratos, resaltando la importancia de la autonomía personal en el derecho privado para organizar relaciones según intereses y necesidades propias, dentro de los límites del orden público y las buenas costumbres, y la derivación recta de ciertos actos se refiere a obligaciones que surgen automáticamente de acciones individuales, sin necesidad de un acuerdo previo.

²⁵ <https://dle.rae.es/obligación> (Consultado 3 de marzo 2024)



Como se ha venido exponiendo el Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo establece una serie de obligaciones para los Estados miembros que lo ratifican, buscando garantizar que los trabajadores a tiempo parcial reciban un trato no menos favorable que los trabajadores a tiempo completo, en proporción a sus horas de trabajo, y asegurando condiciones de trabajo equitativas.

La primera obligación que estipula el Convenio es respecto a la definición de trabajo a tiempo parcial y su distinción de otros tipos de empleo, puesto que el establecer una clara distinción entre el trabajo a tiempo parcial y otros tipos de trabajo es esencial para aplicar adecuadamente las normas y garantías previstas en el Convenio:

A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable;
- b) la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado;
- c) la expresión trabajador a tiempo completo en situación comparable se refiere al trabajador a tiempo completo que:
 - i) tenga el mismo tipo de relación laboral;
 - ii) efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y



- iii) esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad, que el trabajador a tiempo parcial de que se trate;
- d) no se considerará trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

La segunda obligación que regula el Convenio para los Estados firmantes es respecto al derecho de igualdad de trato. Este principio fundamental se encuentra detalladamente articulado en su artículo 4, donde se establece la obligación de garantizar que todos los individuos bajo la jurisdicción de los Estados firmantes reciban el mismo trato y disfruten de los mismos derechos en condiciones de igualdad, el artículo establece los siguiente:

Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo:

- a) al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores;
- b) a la seguridad y la salud en el trabajo;
- c) a la discriminación en materia de empleo y ocupación.



La disposición establecida implica que los Estados deben adoptar todas las medidas necesarias para asegurar que no se produzcan discriminaciones en su legislación, así como garantizar que los trabajadores a tiempo parcial no sean objeto de discriminación y tengan derecho a condiciones de trabajo equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo, de manera proporcional a su tiempo de trabajo

En cuanto a la tercera obligación, el artículo 8 no establece expresamente lo concerniente a la seguridad social, sin embargo, como es sabido, el derecho a la seguridad social se basa en asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de protección social adecuada, teniendo en cuenta las particularidades de su modalidad de trabajo.

Por otra parte, la cuarta obligación que establece el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, se encuentra regulada en el artículo 5, el cual señala “Deberán adoptarse medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable.”

Al requerir la adopción de medidas acordes con la legislación y prácticas nacionales, se busca asegurar que los trabajadores no sean desfavorecidos en términos de salario básico comparado con sus homólogos a tiempo completo, cuando se calcula de manera proporcional. Esta obligación se relaciona en el principio de igualdad de trato laboral, independientemente de las horas trabajadas, y tiene como objetivo evitar discriminaciones salariales que podrían surgir debido al tipo de jornada laboral.



Las obligaciones que hacen coercible al Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo radica su reconocimiento de los cambios en las dinámicas del mercado laboral y en las preferencias de los trabajadores, donde el empleo a tiempo parcial se ha convertido en una opción vital para la sociedad, asimismo, insta a los Estados parte a reformar sus marcos normativos internos en consonancia con dichos estándares, implicando esto no únicamente la modificación de la legislación vigente, sino también el fomento de un intercambio dialéctico proactivo entre las autoridades gubernamentales, el sector empresarial y la representación laboral, con el objetivo de confrontar y solucionar de manera eficaz las demandas evolutivas del ámbito laboral.

4.3. Importancia de cumplimiento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

El cumplimiento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo relativo al empleo a tiempo parcial reviste una importancia crítica en el ámbito de la salud y el derecho de trabajo, proporcionando un esquema legal diseñado para salvaguardar y fomentar los derechos de los empleados a tiempo parcial, el Convenio propiamente dicho es una herramienta de carácter legal esencial para garantizar que dichos trabajadores gocen de un entorno laboral equiparable al de los empleados a tiempo completo, con especial énfasis en aspectos de salud y seguridad en el trabajo, así como en la protección de sus derechos sociales.

En el mismo sentido, la adherencia de los Estado firmantes al Convenio 175 trasciende el simple marco regulatorio, incidiendo profundamente en el tejido socioeconómico y en el bienestar de la fuerza laboral, en virtud que las obligaciones que establece constituyen



los pilares para salvaguardar los derechos del trabajador a tiempo parcial, la protección que extiende el Convenio no solo fomenta la igualdad sino evita la discriminación, derivado de la comparación con otros trabajadores.

Asimismo, la promoción de un ambiente de trabajo seguro y saludable es otro aspecto crucial de este convenio, enfatizando la necesidad de implementar medidas preventivas y protocolos de seguridad que resguarden la salud de una manera integral para con los trabajadores, por lo que no solo se basa en adopción de medida como tal, sino en la promoción del respeto a los derechos laborales.

De lo anterior expuesto, también se puede señalar que el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo destaca la igualdad de trato en medidas de protección de la salud y seguridad en el trabajo, de tal manera que promueve un balance entre la vida laboral y personal del trabajador. Por tanto, el Convenio 175 no solo se protege a los trabajadores a tiempo parcial de prácticas laborales injustas, sino que también se promueve una cultura de respeto y valoración de todas las formas de trabajo.

4.4. Rol de las autoridades en el incumplimiento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

Es importante acotar que el artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece la primacía de la ley en materia de Derechos humanos, de tal manera que, en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tiene preeminencia sobre el derecho interno.



Al tener en cuenta lo expuesto con anterioridad, se entiende que el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo a tiempo parcial, de manera tácita y expresa establece distintas situaciones las cuales de una manera coercible obliga a los Estados firmantes dar cumplimiento pleno de los derechos, tales como el trabajo, la salud, la igualdad etcétera.

En consecuencia, las autoridades competentes en materia de trabajo, en este caso el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe adaptar las recomendaciones del convenio al marco legal del país y velar por su correcta ejecución, la omisión de esta obligación no solo representa una negligencia en la incorporación de regulaciones que promuevan la equidad y la defensa de los derechos de los empleados a tiempo parcial, sino también una carencia en el establecimiento de sistemas de control y verificación que garanticen la implementación efectiva de dichas disposiciones legales en el entorno de trabajo.

Asimismo, ante el incumplimiento del Convenio 175, el Congreso de la República de Guatemala también juega un rol inminente, derivado que, bajo sus funciones conferidas por la ley a través de cuerpos legales legislados pueden llegar a fortalecer las normativas en materia de derecho laboral, y la implementación del Convenio antes mencionado, no obstante si estos cuerpos legales no fueran legislados los trabajadores a tiempo parcial pueden encontrarse en una posición desventajosa, careciendo del acceso a seguridad social adecuada, oportunidades de formación y desarrollo profesional, y protecciones adecuadas de salud y seguridad en el trabajo. En consecuencia, lo anterior expuesto no solo socava los derechos laborales individuales, sino que también contribuye a la precarización del empleo y a la desigualdad económica y social.



Por último, el incumplimiento de los cuerpos legales internacionales en materia de derechos humanos deteriora la reputación de Guatemala en el ámbito internacional como un país dedicado a la defensa de los derechos humanos y laborales, sino que también plantea dudas sobre su compromiso real con las obligaciones internacionales. Este escenario compromete la fiabilidad de Guatemala frente a entidades globales y naciones con las cuales sostiene lazos comerciales y diplomáticos.

Asimismo, la falta de cumplimiento con las normativas internacionales sobre trabajo podría repercutir negativamente en la economía guatemalteca, restringiendo su entrada a mercados fundamentales y mermando su habilidad para engancharse en tratados comerciales de preferencia, puesto que, en la actualidad las empresas son altamente valoradas por consumidores y corporaciones, la posibilidad de Guatemala para captar inversiones internacionales y formar parte de redes globales de suministro se encontraría en riesgo.

En consecuencia, resulta esencial que el gobierno de Guatemala emprenda medidas específicas destinadas a ajustar tanto su legislación como sus políticas internas a los compromisos adquiridos mediante el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo esto no únicamente favorecerá la mejora de las condiciones de trabajo de aquellos empleados bajo régimen de tiempo parcial, sino que además contribuirá significativamente al fortalecimiento del estado de derecho en el país.

Al promover activamente la justicia social y alinear las prácticas laborales con estándares internacionales, Guatemala no solo estará protegiendo los derechos de sus trabajadores,



sino también sentando las bases para un desarrollo económico más sostenible y equitativo, y por último, al hacer coercibles los instrumentos legales firmados por el Estado guatemalteco no solo respondería a lo ético y social, sino que también es estratégico, posicionando al país de manera favorable en el ámbito internacional y mejorando su atractivo como destino para la inversión extranjera, y, la adopción de medidas aseguraría el progreso social, económico y legal a mediano y largo plazo, al garantizar bienestar general de la población guatemalteca.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La investigación abordó la crítica problemática de la violación al derecho humano a la salud de los trabajadores a tiempo parcial, enfocándose en el marco establecido por el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta violación se manifiesta en la inequidad y el acceso limitado a servicios de salud y seguridad laboral, una realidad que enfrentan numerosos trabajadores a tiempo parcial a nivel mundial.

El propósito fundamental de la investigación fue describir y analizar de qué manera las condiciones laborales de estos trabajadores inciden negativamente en su derecho a la salud, con el fin de generar conciencia y promover cambios normativos y prácticos que aseguren la protección y el respeto de este derecho fundamental.

El asegurar el derecho a la salud para los trabajadores es esencial derivado que conlleva no solo proteger y fomentar sino implementar políticas de empleo justas e inclusivas, que garanticen el acceso a servicios de salud de alta calidad para todos, prevengan riesgos en el lugar de trabajo y promuevan ambientes laborales que sean seguros y propicios para la salud.

Con base en lo manifestado el garantizar el derecho a la salud conduce a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, incrementa la productividad y la satisfacción laboral, y fomenta sociedades más justas y equitativas.





BIBLIOGRAFÍA

ECHEVERRÍA, Rolando. **Derecho del Trabajo I**. Guatemala, Guatemala. (s.e.)

GARNICA, Omar. **Diccionario Jurídico**. Guatemala, Guatemala: Ed. Fénix. 2021

GRENNI, Héctor. **Las “Leyes de Indias”: un intento por considerar a los indígenas como personas con derechos**. Buenos Aires, Argentina. Editorial MH&GS.2002.

http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com_content&view=article&id=109&Itemid=512

<https://www.ohchr.org/es/health/right-health-key-aspects-and-common-misconceptions#:~:text=El%20derecho%20a%20la%20salud%20es%20un%20er echo%20inclusivo%20y,y%20unas%20condiciones%20laborales%20saludables.>

<https://www.igssgt.org/informacion-publica/05-mision-y-objetivos-de-la-institucion/>

<https://www.sanidad.gob.es/areas/alertasEmergenciasSanitarias/reglamentoSI/queEs.htm>

<https://dle.rae.es/carácter>

SCHULA, Diana. **Salud y Vida**. Maracaibo Venezuela: Ed. Pomplin, 2017.

LÓPEZ, Julia. **Antecedentes históricos del Derecho del trabajo**. Barcelona, España: Ed. Oberta UOC, 2019.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2004.

PRADO, Vanesa. **La salud pública en Latinoamérica**. Santiago de Chile, Chile. Ed. Dolmen, 2001.



Legislación

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

Protocolo de San Salvador. Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, 1988.

Convenio Marco de la Organización Mundial de la Salud para el Control del Tabaco. Organización Mundial de la Salud. 2005

Convenio sobre la Seguridad y Salud de los Trabajadores No.155. Organización Internacional del Trabajo. 1981.

Convenio sobre la Protección de la Maternidad No. 183. Organización Internacional del Trabajo. 2000

Reglamento Sanitario Internacional. Asamblea Mundial de la Salud. 2005

Acuerdo Gubernativo 258-2022. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. 2022.

Código de Trabajo. Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala. 1947.