

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



**ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO
DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

GABRIELA IRENE SALAZAR LÓPEZ

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2009

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

ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

GABRIELA IRENE SALAZAR LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre de 2009.



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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V: Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Saulo De León Estrada
Vocal: Lic. Epifanio Monterroso
Secretario: Lic. Héctor Leonel Mazariegos

Segunda Fase:

Presidente: Lic. José Alejandro Alvarado
Vocal: Lic. Luis Alfredo Reyes
Secretaria: Licda. Marisol Morales Chew

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 del Examen General Público).

OFICINA JURÍDICA
LICDA. ETHEL JUDITH CARDONA DE DUQUE
ABOGADA Y NOTARIA
11 Av. 9-73 ZONA 18, COLONIA ATLÁNTIDA, CIUDAD DE GUATEMALA
TELÉFONOS: 22585973 – 22561335



Guatemala, 20 de febrero de 2009.

Licenciado

Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de la Unidad Asesora de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Presente

Licenciado Castro Monroy:

Con el debido respeto me dirijo a usted, con el objeto de dictaminar sobre el trabajo de tesis de la bachiller **GABRIELA IRENE SALAZAR LÓPEZ**, el cual se intitula "**ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**" manifestándole al respecto lo siguiente:

A. Que fui designada como asesora de tesis indicada por lo que orienté a la bachiller Salazar López respecto a la forma de enfocar el tema y desarrollarlo de acuerdo al plan que se había trazado con algunas modificaciones que le fueron hechas.

B. La autora en el trabajo que desarrolla analiza que es tema de discusión en el ámbito jurídico, el hecho de la existencia del contrato de trabajo a tiempo parcial en la sociedad guatemalteca, y sin embargo en la actualidad la legislación laboral guatemalteca no contempla en forma expresa el contrato de trabajo a tiempo parcial.



C. Asimismo, la autora luego de hacer un análisis amplio sobre el tema, en el mismo hace énfasis en el interés de proteger a los trabajadores a tiempo parcial y recomienda la necesidad de ratificar el convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, que trata acerca del contrato de trabajo a tiempo parcial, así como la reforma del Código de Trabajo en el sentido de ampliar la normativa del contrato de trabajo, para introducir dentro del mismo la regulación del Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial.

D. De la misma manera la autora concluye que es deber del Ministerio de Trabajo y Previsión Social el apoyar y velar porque el Organismo legislativo finalmente ratifique el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.

En definitiva, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis en Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Sin otro particular,

Linda Ethel Judith Cardona de Duque

Asesora de Tesis

Colegiado 6545

Linda Ethel J. Cardona de Duque

ABOGADA Y NOTARIA

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiséis de febrero de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) NAPOLEÓN GILBERTO OROZCO MONZÓN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante GABRIELA IRENE SALAZAR LÓPEZ, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL".

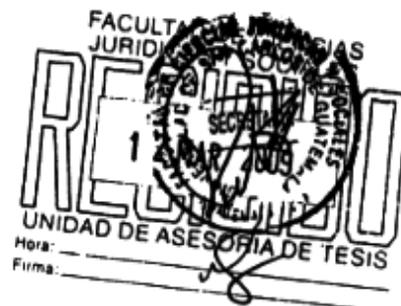
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, 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, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/sllh

LIC. NAPOLEÓN GILBERTO OROZCO MONZÓN
ABOGADO Y NOTARIO
5ª. Avenida 10-68 zona 1 Of.302 piso 3
Edif. Helvetia, Guatemala, C.A.
TEL.22324664



Guatemala, 10 de marzo de 2009.-

Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
De la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
De la Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Licenciado:

De la manera más atenta me permito comunicarle que he cumplido con la función de Revisor de Tesis de la estudiante GABRIELA IRENE SALAZAR LÓPEZ, intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL", el cual a mi criterio cumple con todos los requisitos y formalidades que establece la normativa de esta facultad, y emito el dictamen siguiente:

1. Considero que el tema investigado por la estudiante Gabriela Irene Salazar López, es de suma importancia respecto a su contenido científico y técnico, por lo que puede llegarse a la conclusión de que el mismo, no solo reúne los requisitos exigidos por la normativa correspondiente, sino además, se presenta con una temática de especial importancia para agregar al Código de Trabajo, la normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial. Y concluye que el sistema de contratación parcial, da oportunidad de trabajo a los estudiantes, amas de casa y otros trabajadores que realizan actividades propias.
2. La bibliografía empleada por la estudiante Salazar López, fue la adecuada al tema elaborado y sus conclusiones resultan congruentes con su contenido y las recomendaciones son consecuencia del análisis jurídico de la investigación realizada; habiendo empleado en su investigación los métodos históricos, deductivos e inductivo y con relación a las técnicas, ficheros, fichas de trabajo, etc.; haciendo aportaciones valiosas y propuestas concretas para su realización.
3. En definitiva, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de tesis considerando conveniente la impresión de mismo para que pueda ser discutido en el correspondiente examen público.

Sin más que agradecer la consideración a mi persona, al encomendarme tan honroso trabajo de Revisor, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi alta muestra de estima. Sin otro particular, me suscribo muy cordialmente.-

F)

LIC. NAPOLEÓN GILBERTO OROZCO MONZÓN
COL. 2661

Lic. Napoleón Gilberto Orozco Monzón
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, diecisiete de junio del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante GABRIELA IRENE SALAZAR LÓPEZ. Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por haberme dado la vida, paciencia, fortaleza y sabiduría para alcanzar esta meta.
- A MI MADRE:** Olga Marina López Aguilar, por ser un pilar fundamental en mi vida, gracias por su apoyo y comprensión.
- A MI PADRE:** Jorge Luis Salazar Duarte, por ser mi guía, apoyo, inspiración, gracias por sus sabios consejos.
- A MIS HERMANOS:** Mayra, Patricia y Luis, gracias por su apoyo y comprensión.
- A MI SOBRINO:** Adolfo por ser alegría en mi vida.
- A MI MAESTRO:** Lic. Napoleón Gilberto Orozco Monzón, por todos sus consejos y por haberme guiado para alcanzar esta meta.
- A:** Todos mis amigos y amigas por ser parte de mi vida y contribuir a lograr esta meta.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por abrir sus puertas y permitirme alcanzar esta meta.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Trabajo.....	1
1.1. Aceptación del vocablo.....	1
1.2. Derecho del trabajo.....	3
1.3. Principios que inspiran el derecho del trabajo.....	5
1.4. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	9
1.5. Caracteres del derecho del trabajo.....	10
1.6. Relación del derecho del trabajo con otras disciplinas.....	12

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo.....	21
2.1. El contrato.....	21
2.2. Definición del contrato de trabajo.....	22
2.3. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	23
2.4. Definición legal del contrato individual de trabajo.....	24
2.5. Formas de celebrar, perfeccionar y extinguir un contrato de trabajo.....	31
2.6. Obligaciones que impone el contrato de trabajo.....	33

CAPÍTULO III

3. La globalización y las formas modernas del contrato de trabajo.....	37
3.1. Antecedentes.....	37
3.2. La flexibilidad laboral.....	41
3.3. Las formas modernas de contratación laboral.....	41



3.4. El contrato a tiempo parcial.....	46
--	----

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico del contrato de trabajo a tiempo parcial y su relación con el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.....	53
4.1. Generalidades del trabajo a tiempo parcial.....	53
4.2. Jornada de trabajo y su relación con el contrato a tiempo parcial.....	56
4.3. El contrato de trabajo a tiempo parcial desde la perspectiva legal en Guatemala.....	58
4.4. Beneficios del contrato de trabajo a tiempo parcial.....	60
4.5. El contrato de trabajo a tiempo parcial en otros países.....	66
4.6. Normativa que regula el contrato a tiempo parcial.....	67
4.7. La Organización Internacional del Trabajo.....	70
4.8. Convenios internacionales y recomendaciones.....	83
4.9. Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial.....	85
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93



INTRODUCCIÓN

El Código de Trabajo en el Artículo 25 regula que las clases de contrato individual de trabajo son; por tiempo indefinido, que es aquel que se realiza especificando la fecha de su terminación, a plazo fijo será cuando sí se especifica la fecha o bien cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como contrapartida regula el contrato para obra determinada y establece que éste se da cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, en este sentido es de hacer notar que el legislador no tomó en cuenta el contrato de trabajo a tiempo parcial, por lo tanto deja un vacío legal al no establecer las condiciones en las cuales debe prestarse el trabajo cuando es a tiempo parcial. La razón de ser de la presente investigación radica en la falta de regulación legal del contrato de trabajo a tiempo parcial, por medio de la cual se ha establecido que es necesario introducirla al ordenamiento jurídico puesto que, esta problemática implica que pueda darse ciertas anomalías al contratar a un trabajador.

La hipótesis plantea la necesidad de incluir el contrato a tiempo parcial dentro de las formas de contratación que establece la legislación laboral guatemalteca, tomando como base la importancia que implica la aprobación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo para la protección de todo trabajador, puesto que en la realidad social del país sí se dan estas situaciones, debido a la necesidad de muchas personas que tienen que aceptar un trabajo en el cual puede variar el número de horas laborales, a través de diversas encuestas se ha comprobado que, aunque una característica muy importante del derecho laboral consiste en que éste limita bastante la autonomía de la voluntad, la realidad que viven muchos guatemaltecos es realmente triste por la falta de oportunidades y de acceso a la educación, por lo que se ven obligados aceptar cualquier trabajo aunque éste implique el hecho de laborar una cuantas horas al día. Se estableció como objetivos generales, el estudio e investigación de la situación de la población trabajadora en relación a la necesidad tanto económica como personal, que los obliga a buscar un medio de subsistencia en el cual puedan laborar en una



jornada inferior a la que regula la ley; y como objetivos específicos, determinar la falta de regulación legal en cuanto a la contratación a tiempo parcial, debiendo ajustarse la ley a las necesidades de los guatemaltecos, avanzando así en la protección del trabajador.

La legislación laboral en materia de contratos debe brindar una efectiva tutela jurídica para la población trabajadora; la protección del trabajo es reconocida por el Estado y debe garantizar todas aquellas situaciones en que pueda encontrarse un trabajador, al verse en la necesidad de laborar a tiempo parcial, regulando esta forma de contrato y por lo tanto aprobando el convenio mencionado.

La tesis se desarrolla en cuatro capítulos: en el primer capítulo, se define al trabajo desde sus conceptos más generales; en el capítulo segundo, se desarrolla el tema del contrato de trabajo; en el tercer capítulo, se abordan los antecedentes del contrato a tiempo parcial; en el cuarto capítulo, se estudia propiamente el contrato a tiempo parcial, su definición y comparación legislativa; y se analiza el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, asimismo se definió la función de ésta organización, así como su importancia para el derecho de trabajo, de la misma forma se hace referencia a que en nuestro país, aún se encuentra en discusión la ratificación del citado convenio, encontrándose así, desprotegidos todos los guatemaltecos que laboran a tiempo parcial.

Para la realización de la investigación se utilizó el método analítico, con el cual se profundizó en el tema; y el deductivo, para lo cual se aplicó en el resumen; y jurídico, analizando la legislación, así como las técnicas: bibliográficas y de resumen, para con ello recopilar información que coadyuvara a realizar la investigación.



CAPÍTULO I

1. Trabajo

Desde que se tiene registro de la existencia de la humanidad, se sabe que para sobrevivir el día con día, es necesario realizar un esfuerzo que puede ser intelectual, físico o ambos, de esta forma el hombre ha avanzado y con ello se han fortalecido los Estados, a raíz de la fuerza de trabajo de cada uno de sus habitantes, siendo un elemento esencial en la vida de toda persona, por lo que a través de la legislación, debe proveerse de una entera protección para el trabajador, en la realidad guatemalteca la existencia del trabajo a tiempo parcial es fundamental, sobre todo para estudiantes, madres y todos aquellos individuos que por una u otra razón se ven en la necesidad de laborar a tiempo parcial, es por todo esto, que se debe incluir esta forma de contrato en el ordenamiento jurídico que rige al derecho laboral.

1.1. Aceptación del vocablo

En torno a la definición de lo que se considera trabajo, existen diferentes teorías que varios de los autores, estudiosos de la materia han sustentado por lo que se analiza las siguientes.

“Trabajo es ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito”¹. Ha sido desde un principio una de las más comunes formas de subsistencia, para todo ser humano llegada la edad adecuada, es indispensable para su desarrollo tanto a nivel personal como familiar.

¹ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 754.



“Trabajo es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”². Para la prosperidad de todo Estado es indispensable la mano de obra, y como contrapartida la remuneración que ello implica para el trabajador, esto quiere decir que la energía empleada es recompensada para ambas partes.

De todo lo anteriormente expuesto por los autores citados, se coincide en que trabajo se define como, una actividad humana, intelectual o material, que realiza una persona dirigida a la obtención de una remuneración para utilidad propia o ajena.

En la legislación guatemalteca, el trabajo es considerado como un derecho de orden constitucional, esto debido a que así es como lo define y establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

En cuanto al origen del término trabajo, existen diversas opiniones y a su vez estas se encuentran divididas; por una parte, algunos autores opinan que la palabra proviene del latín, *trabs*, *trabis*, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva incluido el desarrollo de un esfuerzo ya sea físico o intelectual, por otra parte algunos autores ubican al término trabajo dentro del griego *thlibo*, que significa apretar oprimir o afligir.

Desde la aparición del hombre, se dio con ello la aparición del trabajo, es decir el trabajo es tan antiguo como el ser humano mismo. No podemos concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar. Lo importante, sin embargo, es poner de manifiesto el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia. Se puede mencionar algunos ejemplos; en el Antiguo Testamento, específicamente en Génesis, III, 17 y 19, el cual indica que Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento con grandes fatigas y a comer el pan mediante el sudor de tu rostro.

² **Ibid.**



El trabajo se entiende, entonces, en la Biblia, como castigo. Para Aristóteles, el trabajo es una actividad propia de los esclavos, los señores habrían de ocuparse de la filosofía y de la política, derivado de ello el señor sólo debe saber cómo tiene que mandar, por lo que el esclavo debe saber cómo tiene que obedecer.

El trabajo ha estado vinculado al hombre, por lo que representa características propias, dependiendo de cada época y cultura, convirtiéndose en un derecho, permitiendo así su sobrevivencia, a tal grado que hoy en día se encuentra reconocido en los principales instrumentos internacionales en materia de derechos humanos.

A través de la historia, el trabajo no ha sido solamente una actividad exclusiva del hombre adulto, también ha sido una labor que ha venido realizando la niñez y juventud, pero a diferencia de los adultos a los niños y jóvenes les toca pagar el precio de su desarrollo integral al quedar expuestos a situaciones de especial vulnerabilidad, que ponen en riesgo su integridad física.

1.2. Derecho del trabajo

En referencia a lo que es derecho del trabajo, muchos autores se han pronunciado, es decir han sustentado teorías de lo que se debe entender como derecho del trabajo, por lo que es menester citar algunas:

“Se refiere al conjunto de principios, normas e instituciones que salvaguardan y enaltecen a todos los que viven de sus fuerzas tanto materiales como intelectuales, para la superación de la vida humana”³. La fuerza productiva puede derivarse de la mano de obra o bien del intelecto de cada persona, dependiendo de las circunstancias y de la clase de trabajo que se realice.

³ Krotoshin, Ernesto, **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 39.



“Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, úsase en contraposición de capital”⁴. Desde siempre ha sido un elemento fundamental en para el desarrollo y sobre todo, el crecimiento económico del ser humano.

“El conjunto de normas jurídicas que son aplicadas a una actividad socia, así como a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la actividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores”⁵. Esto quiere decir que no se trata únicamente de la fuerza productiva, sino que, esta actividad conlleva una serie de caracteres que se fundamentan en la legislación, misma que rige las relaciones entre patrono y trabajador.

“El conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo”⁶. El trabajo es sumamente necesario y por ello, la legislación regula las situaciones en que se desarrolla el mismo.

De las definiciones anteriores se puede determinar que, el derecho del trabajo es una rama del derecho público, cuyas normas y principios regulan las relaciones jurídicas que surgen entre patrono y trabajador originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

Esta rama del derecho surge como una especialidad ante los acontecimientos de la revolución industrial, época histórica que marcó un profundo cambio en las relaciones obrero-patronales, y es allí en donde se inicia a hablar de un llamado derecho social.

Este derecho surge con motivo de los abusos de que eran objeto los trabajadores en cuanto a horarios extenuantes, salarios miserables, seguridad industrial nula, etc, lo que

⁴ Diccionario enciclopédico ilustrado Sopena. Pág. 4219.

⁵ Krotoshin, **Ob. Cit.** Pág. 40.

⁶ Castillo Lutín, Marco Tulio, **Derecho del trabajo guatemalteco.** Pág. 52.



hizo que se generara normativas en diversos países que buscaban, equilibrar la desigualdad económica existente, entre patronos y trabajadores, asimismo, dichas normativas debían buscar alcanzar un balance entre la mayor participación del trabajador en la creación de renta y los niveles de producción, es decir crear un estímulo suficiente para armonizar las relaciones laborales.

Cabe mencionar que este derecho, nació en una época de prosperidad económica, caracterizada por cierta estabilidad de las relaciones jurídicas, y se concibió la intervención del Estado como un medio de elaborar una legislación detallada de las condiciones de trabajo, con vistas a forzar a los actores sociales a buscar la solución de sus conflictos. El resultado de esa intervención es la característica básica de la reglamentación de las relaciones de trabajo a través de la creación de normas jurídicas de carácter laboral; esa regulación que provoca la rigidez de la legislación, pero que no ha sido necesariamente el bastión fundamental de la protección de los trabajadores, porque existe un gran abismo entre lo que regula la legislación laboral y lo que sucede en la realidad de los trabajadores guatemaltecos.

El modelo tradicional de derecho de trabajo guatemalteco, asegura un incremento de tutela de los trabajadores, pero ha sido acusado de constituir factor de rigidez del mercado de empleo así como un medio para que aumente el costo de trabajo para un patrono y, en esa medida, de contribuir para la disminución de los niveles de empleo y consecuentemente como un estímulo al desempleo. En tal virtud, también es necesario que los empleadores se vean incluidos en las nuevas corrientes doctrinarias laborales, asegurando una mayor productividad en el trabajo a cambio de ese proteccionismo laboral del trabajador que constituye la ley laboral.

1.3. Principios que inspiran el derecho del trabajo

Para la creación de la ley, en el proceso el legislador debió sentar las bases en directrices o postulados, mismos que dieron sentido a las normas laborales y han regido



las relaciones de trabajo, con un enfoque protector hacia el trabajador que por tanto tiempo ha luchado por sus derechos.

El derecho del trabajo esta constituido por, un conjunto de principios, por lo que es menester mencionar que los que inspiran el derecho del trabajo, se encuentran consagrados en el cuarto considerando del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República, dentro de dichos principios se encuentran:

Al referirse el cuerpo legal mencionado, a que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, nos remite a que trata de compensar la conocida desigualdad social y económica existente entre patronos y trabajadores, lo cual es un gran avance puesto que pretende proteger a la parte más débil de manera preferente, que en este caso es el trabajador.

La finalidad de este principio es como ya se indicó, equilibrar lo mejor posible la desigualdad entre la parte pudiente que es el empleador y el más vulnerable que es el trabajador. En consecuencia, el principio de la autonomía de la voluntad está limitado por los derechos mínimos que la legislación establece y que no permiten disminuciones perjudiciales para los intereses del trabajador.

“El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales: Las garantías sociales son mínimas, protectoras del trabajador e irrenunciables únicamente para el trabajador, se consideran mínimas ya que es lo mínimo que el Estado puede otorgar a los trabajadores, un claro ejemplo de ello, es el salario mínimo establecido anualmente para cada actividad, son protectoras del trabajador, es decir, en la relación laboral el trabajador es la parte mas débil, y son irrenunciable únicamente para él, es decir, únicamente el patrono puede renunciar, cualquier acto o estipulación que implique disminución o tergiversación de los derechos garantizados por la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes laborales, se considerarán nulas de pleno



derecho”⁷. Con ello, se protege a la población más vulnerable, constituida por los trabajadores, mismos que conforman la mayoría.

De lo anterior expuesto, resulta que es jurídicamente ineficaz e inaceptable que el trabajador renuncie a un derecho al que la ley ha concedido calidad de irrenunciable. Ello porque el derecho prevalece por sí mismo, en lo que se podría denominar un beneficio intrínsecamente inalterable, aun cuando se renuncie formalmente a él. Algunas excepciones a esta norma son: renuncia al empleo y la conciliación, la primera de ellas es una “manifestación unilateral que voluntariamente hace el trabajador, empleado o funcionario público de poner fin a la relación de empleo, cargo o función que desempeñaba”⁸, y la segunda se refiere a “la audiencia previa a todo juicio, en que la autoridad judicial trata de avenir a las partes para evitar el proceso”⁹.

El derecho del trabajo es necesario e Imperativo puesto que, debe ser de aplicación forzosa, en cuanto a las prestaciones mínimas que confiere la ley, con lo cual se distingue de las demás ramas del derecho, en la legislación laboral, no puede ser viable la contratación en condiciones inferiores a las establecidas en la ley, ello debido a que estas normas se deben cumplir a cabalidad y de forma obligatoria, contribuyendo a la protección de la mayoría, que en este caso, son los trabajadores.

Este principio limita bastante la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone que las partes de todo contrato tienen un libre albedrío absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social, el derecho del trabajo es necesario e imperativo, precisamente por su finalidad, que es la protección del trabajador, ya que éste se encuentra en una desventaja frente al patrono, es por ello que, se establecen las prestaciones mínimas que se le pueden otorgar a un trabajador al momento de contratarlo.

⁷ Castillo Lutín, **Ob. Cit.** Pág. 11.

⁸ Ossorio, **Ob. Cit.** Pág. 662.

⁹ **Ibid.** Pág. 144.



“El derecho del trabajo es realista y objetivo: Es un derecho realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado la base se encuentra en la equidad, es decir se enfoca directamente a una realidad que es la desigualdad existente entre patrono y trabajador; por otra parte el derecho del trabajo es objetivo ya que su tendencia es el de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social a base de hechos concretos y tangibles”¹⁰.

Dicho principio, desarrolla su base en la existente y latente desigualdad que a través de la historia ha existido entre patrono y trabajador, en base al estudio de éste y de todo su entorno se puede determinar los métodos, para la resolución de los conflictos, surgidos con motivo del desenvolvimiento de las relaciones de trabajo que se dan día a día, creando para ello procedimientos alternativos a la solución de conflictos.

“El derecho del trabajo es una rama del derecho público: Es una rama del derecho público ya que al aplicarlo el interés privado debe ceder ante el interés público o social, es público y no privado ya que el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que lo impone”¹¹. El espíritu del derecho laboral, ha sido siempre social y de protección, por lo cual se debe velar por el interés general, es decir la clase trabajadora, procurando en todo momento, el desarrollo integral de la persona a través del trabajo digno.

A través de este principio se establece que, el Estado como garante de los derechos del trabajador, impone las reglas que se deben cumplir en las relaciones laborales, tanto por parte de los trabajadores como por parte de los patronos, reglas que impone a todos los habitantes de su territorio para lograr con ello, una armonía entre las partes de la relación laboral, determinando con ellas, cuales son los derechos y obligaciones de las partes durante la duración de la relación laboral.

¹⁰ Castillo Lutín, **Ob. Cit.** Pág. 16.

¹¹ **Ibid.** Pág. 18.



“El derecho del trabajo es hondamente democrático: Es hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que favorece los intereses justos de los patronos, asimismo el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación”¹². La desigualdad en la antigüedad, para los trabajadores, era notable, por lo que no existía derechos humanos a favor de ellos, con el avance de la legislación, se ha alcanzado un gran triunfo en el ámbito laboral.

Este principio, parte del supuesto que, en la actualidad la mayoría de la población constituye la clase trabajadora, al establecerse este principio lo que se persigue es una adecuada remuneración o dignificación hacia los trabajadores, para su superación tanto moral como económica.

1.4. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Existen diferentes teorías para determinar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, dentro las cuales se encuentra las siguientes.

“Teoría de la naturaleza de la relación: Teoría alemana que establece que las normas jurídicas deberán clasificarse según la naturaleza de las relaciones reguladas. Esta teoría tiene su base sobre la distinción que hicieron los romanos del *jus cogens* y el *jus dispositivum*, es decir que el derecho público es derecho imperativo y el derecho privado es un derecho dispositivo”¹³. Según lo establece la anterior definición, esta rama del derecho debe clasificarse, de acuerdo a la finalidad que persigue, a través de su aplicación, a las relaciones entre los habitantes de un país.

“Teoría de la naturaleza de los sujetos: Según esta corriente el derecho público, en primer término, regula la estructuración del Estado y demás organismos titulares de

¹² **Ibid.** Pág. 19.

¹³ **Ibid.** Pág. 43.



poder público y, en segundo lugar, reglamenta las relaciones en que participan con ese carácter de titulares de poder público. El derecho privado, por su parte reglamenta la estructura de todos aquellos organismos sociales que no participan en el ejercicio del poder público y las relaciones en las que ninguno de los sujetos intervienen en su carácter de titular de poder público”¹⁴.

“Teoría Dualista: Esta disciplina no pertenece al derecho privado ni al público, es decir que estos autores no conciben que la clasificación anterior no existe o deba desaparecer, si no que el derecho del trabajo, como algo nuevo, tiene normas e instituciones pertenecientes al Derecho Público y al Privado, por lo que la naturaleza de este derecho es dual”¹⁵. En esta teoría ya no existe la clásica distinción entre derecho público y privado, por lo que algunos juristas afirman que el derecho laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto una naturaleza sui géneris.

1.5. Caracteres del derecho del trabajo

En la actualidad, el derecho laboral se estructura en las bases de principios, instituciones y normas legislativas codificadas y no codificadas, este presenta características, que lo distinguen de las ramas tradicionales de la ciencia jurídica, por lo tanto se puede aseverar que, es una nueva rama es decir no tradicional del derecho positivo.

La estructuración del derecho laboral como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente, por lo que se propone primordialmente; primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo e inherentes al trabajador, compatibles con la dignidad de la persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica

¹⁴ **Ibid.** Pág. 43.

¹⁵ **Ibid.** Pág. 43.



preferente, tal es el caso de Guatemala, que establece una serie de normativa protectora del trabajador y que trata de compensar la desigualdad existente entre patrono y trabajador, todo adecuado a las posibilidades económicas del país.

Esta es una rama jurídica diferente a las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran (empleadores) y a las de éstos y aquéllos con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social. Asimismo, se puede establecer que es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del derecho común.

Está destinado a superar la lucha de clases, es decir, el derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, sino que se basa en el principio de la igualdad jurídica para equilibrar la desigualdad económica entre el trabajador y el empleador, a su vez tiende a la unificación internacional y a la codificación, esto se debe a razones predominantemente económicas, la estructuración de un derecho universal del trabajo.

En cuanto a la autonomía del derecho del trabajo, cabe mencionar que después de seguir un proceso de integración, similar al de otras ramas de la ciencia jurídica, el derecho laboral adquirió sustantividad propia, dicha autonomía se manifiesta de las siguientes formas.

- a. Autonomía científica: Esta se manifiesta, en el hecho de que las diversas materias e instituciones del derecho laboral, son susceptibles de una sistematización orgánica que da como resultado un orden de estudio homogéneo y extenso.



- b. Autonomía jurídica: El derecho laboral revela autonomía jurídica, porque tiene principios doctrinales propios, distintos de los del derecho tradicional, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas.
- c. Especialización legislativa: Las relaciones individuales o colectivas de trabajo quedan reguladas y protegidos los sujetos que en las mismas intervienen, por normas dictadas exclusivamente con esta finalidad.
- d. Jurisdicción especial: Las normas jurídico-laborales sustantivas que se proponen el equilibrio económico-social y la tutela de la parte económicamente más débil en la relación trabajador-empfeador, requieren para su cumplida actuación, un sistema procesal eficaz, dotado de tecnicismo, celeridad y economía.

En resumen, se puede apuntar que el derecho del trabajo es una rama del derecho autónoma, ya que está dotado de especialización legislativa, es decir, normativa legal positiva y principios doctrinarios diferentes a los de otras ciencias jurídicas, tal como la tutelaridad; es poco formalista, se aplica la celeridad, motivo por el cual, hoy en día se le denomina como rama del derecho de naturaleza eminentemente social-humanística.

1.6. Relación del derecho de trabajo con otras disciplinas

El derecho de laboral, por su naturaleza se auxilia de algunas ciencias, al momento de existir lagunas legales dentro de su normativa, especialmente al momento de aplicar las normas laborales a casos concretos, es por ello que es necesario acudir a otras ciencias, dentro de las cuales se puede mencionar las siguientes.

- a. Derecho público y privado: El derecho laboral, tiene especialmente relaciones e interferencias con las diversas ramas del derecho público y privado, ya que en el objeto de su normación intervienen sujetos de índole pública y privada, como es el caso del Estado y los particulares.



- b. Derecho constitucional: “Rama del derecho público que tiene por objeto la organización del Estado y sus poderes, la declaración de los derechos y deberes individuales y colectivos y las instituciones que los garantizan”¹⁶. Su relación con la materia, objeto de la presente tesis, es muy estrecha, debido a que la carta magna es la base del ordenamiento jurídico, en ella se origina los derechos establecidos para los trabajadores, así como las garantías mínimas, que fundamentan el derecho del trabajo.

Dicha rama del derecho estudia la Conformación de un país, es decir, la organización jurídica de un Estado, es por ello que de la Constitución de un país se derivan todas las normas prácticas declarativas, preceptivas e imperativas, dictadas por el pueblo en virtud del poder constituyente, como dueño de la soberanía originaria, depositada en el parlamento, en el caso de Guatemala, el Congreso de la República.

Por tanto, las normas jurídico-laborales se desarrollan y evolucionan, en base a los principios y garantías fundamentales, establecidos en la Constitución de cada país. Todas las cartas magnas modernas, de contenido liberal-social, consagran principios políticos, económicos y financieros, tal es el caso de la que rige al pueblo guatemalteco, en la que se consagra la libre elección del trabajo, jornada, retribución; y un sinnúmero de derechos que le asiste a todo trabajador, sea que esta actividad, la desarrolle en el área pública o privada.

- c. Derecho político: “Rama de la ciencia del derecho que estudia el origen, funcionamiento y fines del Estado”¹⁷. Esta rama del derecho, estudia el aspecto jurídico de la organización y funciones del Estado, tiene por objeto analizar la teoría general de Estado, misma que comprende; el concepto, elementos, soberanía, personalidad, fines, formas del Estado y de gobierno. Este derecho se halla constituido por dos elementos: jurídico y político. En consecuencia, guarda vinculación con la política o ciencia práctica del Estado.

¹⁶ Ossorio, **Ob. Cit.** Pág. 232.

¹⁷ **Ibid.** Pág. 238.



Es por ello que la concentración de capitales, el desarrollo de la gran industria y la abstención del Estado para intervenir en la vida económica y social de la nación, posición que está sustentada por el individualismo político y el liberalismo económico, han sumido a las masas proletarias de las fábricas y talleres, en condiciones precarias de existencia e indefensión social, en ese entonces el trabajo fue considerado entonces, independientemente de la persona, como una mercancía semejante a las demás y sujeta a la ley económica de la oferta y la demanda que determinaba las condiciones de su utilización por el empresario capitalista, dando como resultado el surgimiento del derecho de trabajo para la protección de los derechos de estas masas, mediante la creación de una serie de normativa que tienda a la protección de los trabajadores.

- d. Derecho administrativo: “Complejo de principios y normas de derecho público interno que regula la organización y la actividad de la Administración pública”¹⁸. Se relaciona al tema, en cuanto a que, para realizar cualquier actividad, en el área administrativa, lo que quiere decir, efectuar un sin número de actividades, el Estado debe contar con personal, capacitado para la realización de dichas tareas teniendo, como consecuencia, emplear a trabajadores para el efecto.

De la resolución anterior se puede inferir que el derecho administrativo es la rama del derecho público, que regula las actividades del Estado respecto de la institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del ente gobernante, con los particulares por razón de los mismos.

Algunos especialistas opinan que el derecho administrativo es la dinámica del derecho constitucional pues, el conjunto de principios y normas que lo integran, disciplinan la actividad total del estado para el cumplimiento de sus fines.

En la actualidad, en la mayoría de países, existe una organización administrativa del trabajo, esto es, órganos del Estado instituidos con distintas denominaciones dentro de

¹⁸ **Ibid.** Pág. 231.



las cuales se puede mencionar; el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuya función es de suma importancia para la evolución y captación de personal, además de ser, también una fuente de trabajo; la Inspección General de Trabajo, encargada de velar por el fiel cumplimiento de los reglamentos de trabajo, así como de proteger y representar a aquellos que laboran, en todo clase de actividad, informa a la población de los beneficios que le asisten, a través de la distribución de las leyes, en las que se enmarca dichos derechos; los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, en los cuales se resuelve los litigios, que surjan entre patronos y trabajadores, como consecuencia de la relación laboral. A dichas instituciones se les atribuyen, como funciones, velar por el régimen del trabajo y de la seguridad social, la fiscalización del fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales.

- e. Derecho penal: “Conjunto de normas y disposiciones jurídicas que regulan el ejercicio del poder sancionador y preventivo del Estado, estableciendo el concepto del delito como presupuesto de la acción estatal, así como la responsabilidad del sujeto activo y asociando a la infracción de la norma una pena finalista o una medida aseguradora”¹⁹. Esta rama del derecho, encuentra su estrecha vinculación, al tema tratado en el presente capítulo, en relación a que, en la actividad laboral, puede darse delitos o faltas, contra el trabajador, por parte del patrono, o viceversa, de tal forma que, existe las leyes penales a las cuales se debe acudir, al momento de darse esta situación.

Cabe mencionar que como sistema positivo, el derecho penal comprende el conjunto de normas jurídicas que determinan los delitos, las penas y medidas adecuadas para prevenir la criminalidad, es precisamente de aquí, que surge su vinculación con el derecho laboral, ya que este derecho penal constituye una parte complementaria del derecho de trabajo.

¹⁹ **Ibid.** Pág. 238.



En relación a los delitos y faltas, en el derecho laboral, puede acaecer, con motivo del desarrollo de las huelgas de trabajadores, de los paros o cierres patronales, del uso violento de medios de acción directa en los conflictos laborales colectivos o de la perturbación arbitraria del orden y la disciplina en el trabajo, hechos delictuosos comunes que caen dentro de la órbita del derecho penal.

- f. Derecho procesal del trabajo: “Conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado, es decir los órganos y formas de aplicación de leyes, también llamado derecho adjetivo o de forma”²⁰. De la anterior definición se resume que, es rama del derecho, que comprende un conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo.

Ahora bien, en los términos técnicos del derecho procesal, jurisdicción es la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para administrar justicia en los casos litigiosos. Sin dicha jurisdicción las normas laborales sustantivas, serían ineficaces por no existir el sistema adecuado y necesario, para imponer a los destinatarios su debido acatamiento, en virtud de haber cometido un acto que va en contra del ordenamiento jurídico.

En cuanto a su organización, competencia y procedimiento, ella constituye una especialización de la justicia para conocer los litigios del trabajo, dirimirlos y ejecutar las decisiones que hubieren pasado en autoridad de cosa juzgada.

- g. Derecho civil: “Aquel derecho donde se regulan los requisitos generales de los actos jurídicos privados, la organización de la familia y la de la propiedad privada”²¹. De la definición anterior se puede determinar que el derecho privado común, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones más universales de las personas, respecto a la familia y la propiedad. Su contenido se

²⁰ Ibid. Pág. 239.

²¹ Ibid. Pág. 231.



encuentra integrado, por instituciones muy importantes, para el avance del país y desarrollo de las personas, con lo cual cuenta; con aquellas normas jurídicas destinadas a dirigir las relaciones familiares, tal como el matrimonio, unión de hecho, el estado civil, patria potestad, en fin, un gran número de relaciones sociales; temas relacionados a la propiedad, así como también lo concerniente a obligaciones, contratos y sucesiones.

Por su amplio significado normativo, el derecho civil es supletorio del laboral, y se lo aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que diriman el caso controvertido.

- h. Derecho mercantil: “Parte del derecho privado que regula las relaciones de los particulares concernientes al ejercicio de la actividad comercial, o resultantes de las relaciones de actos de comercio”.²² Se puede establecer que el derecho mercantil o comercial, como rama del derecho positivo privado, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones derivadas del comercio. En otros términos, establece reglas especiales para los comerciantes y los actos de comercio, que hacen pasar las mercancías de las personas que la producen a quienes las consumen.

Dicha rama del derecho privado tiene vinculaciones con el derecho laboral, porque las leyes del trabajo o de previsión y seguridad social, extienden sus beneficios y garantías mínimas a los empleados de comercio, y debe cumplirlas el empresario comercial para la contratación de los servicios de sus auxiliares.

- i. Derecho internacional público: “Conjunto de normas que rigen la relación de los Estados entre sí y también las de éstos con ciertas entidades que sin ser Estados tienen personalidad internacional”²³. El estudio de esta rama del derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los

²² **Ibid.** Pág. 231 citando a Ramírez Gronda.

²³ **Ibid.** Pág. 236.



estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos. Al enunciar los caracteres relevantes del derecho laboral, se destaca su tendencia universalista alcanzada mediante convenciones internacionales, conferencias y tratados bilaterales o plurilaterales que regulan instituciones análogas en países de distintas razas y culturas, ejemplo de ello, se puede citar a la Organización Internacional del Trabajo.

- j. Derecho internacional privado: “Es el que determina las normas jurídicas aplicables a las relaciones civiles, comerciales y laborales, entre personas de distintas nacionalidades, ya se encuentren dentro de un mismo Estado o diferentes”²⁴. El trabajo trasciende las fronteras de los países, ejemplo de esto, puede citarse, el caso de muchas personas que, mediante licencia de trabajo, viajan a otro país, con el objeto de aprovechar esa oportunidad y desempeñar la labor para la cual fueron contratados, esta rama del derecho es muy importante, puesto que a través de ella, se expande las oportunidades para los trabajadores.

Esta rama del derecho tiene como finalidad la protección del trabajo de los nacionales en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria.

Dicha rama de la ciencia jurídica que tiene su raíz en los derechos internos privados, establece las normas aplicables cuando una misma relación jurídica se ha originado o desarrollado bajo distintas soberanías. Su objeto es el estudio de aquellas relaciones en las que intervienen diferentes Estados y por consiguiente diferentes ordenamientos jurídicos, y que trata de resolver los conflictos surgidos por la diferencia de legislación entre los distintos países.

Tanto a nivel nacional como internacional, el derecho del trabajador a un trato justo, debe ser protegido y esto se logra a través de la promulgación de leyes que realmente se adapten a la realidad social que viven los guatemaltecos.

²⁴Ibid. Pág. 236.



El trabajo indistintamente de ser una obligación y una necesidad, es un derecho que le asiste a cada ser humano y que es protegido por la Constitución Política.

En relación a lo expuesto, se considera que el derecho laboral ha evolucionado, afortunadamente, a favor de quien más lo necesita, ya que a través de la historia, se ha visto como éstos derechos fundamentales han sido violentados, debido a la falta de legislación que proteja esta institución.

En la actualidad se cuenta con diversas normas jurídicas y reglamentos, que regulan las relaciones laborales, velando así, de forma eficaz, por el debido cumplimiento, de los derechos y garantías constitucionales, en materia de derechos humanos en relación al trabajo.

Es de suma importancia que las personas, se informen acerca de los derechos que se derivan de una relación laboral, evitando con ello, cualquier abuso, ya que la finalidad del derecho laboral, es lograr la igualdad para todos los trabajadores, así como el fomento, al respeto a los derechos humanos que es esta rama del derecho se derivan.





CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo

Es el documento en el cual se plasma el inicio de una relación laboral, es necesario para ambas partes, para el patrono porque se establece cuales son las obligaciones del trabajador y para éste, los derechos que le asisten a partir de su existencia.

2.1. El contrato

Es el convenio o acuerdo, entre dos o más partes, por el cual ambas se comprometen a dar, hacer o no hacer algo. Es el contrato un instrumento que da origen a las relaciones jurídicas, ya sean éstas de carácter patrimonial o personal.

El contrato es un negocio jurídico; cabe mencionar que los elementos que le dan validez jurídica son: Según el Artículo 1251 del Código Civil, “capacidad legal de quien declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito”. Es decir, las partes deben estar en el pleno goce facultades volitivas para poder manifestar su deseo de someterse a lo convenido en el contrato y deben ejercer ese derecho libremente, sin más limitaciones que los que la ley misma o el negocio establecen.

Primeramente, para hacer un análisis del presente tema, es sumamente necesario definir el concepto de un contrato en términos generales, dicho concepto se encuentra establecido en el cuerpo legal mencionado, en el libro V, que trata del derecho de obligaciones, las obligaciones provenientes del contrato y específicamente en el Artículo 1517 estableciendo que “hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación”. De lo anterior se puede determinar las acepciones de dicho enunciado, y específicamente sobre lo que debe entenderse por obligación.



“Un precepto cuyo cumplimiento es inexcusable en el primer caso y como el vínculo de derecho por el cual una persona es constreñida a dar, a hacer o no hacer algo con respecto a otra persona”²⁵.

Existen muchas definiciones de contrato, por lo que es necesario analizar algunas, que ayudarán al desarrollo del presente trabajo.

“El Contrato es una convención por la cual una o más personas se obligan, hacia otra o varias más, a hacer o a no hacer alguna cosa”²⁶. Por medio de éste, se realiza una declaración, en la cual forzosamente, debe intervenir la voluntad, es decir, no debe haber coacción alguna.

“Es el concierto de dos o más voluntades sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus relaciones jurídicas”²⁷. A través del contrato, se plasma las declaraciones de las personas, en relación a la actividad que se trate.

De las definiciones anotadas se puede resumir que, contrato es el acuerdo por el que dos o más personas se obligan a determinada prestación y que en virtud de ello pueden ser compelidas a cumplirla, a través de los diferentes procedimientos para exigir el cumplimiento de una obligación.

2.2. Definición del contrato de trabajo

Tiene una especial significación, en virtud que del mismo nacen derechos y obligaciones para cada una de las partes que lo suscriben, la figura del contrato de trabajo a través de la historia ha alcanzado aceptación general, dicho fenómeno se ha manifestado mayormente a partir de las guerras mundiales y especialmente después de la segunda de éstas.

²⁵ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 611.

²⁶ **Ibid.** Pág. 337.

²⁷ Ossorio, **Ob. Cit.** Pág. 167.



“El que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”²⁸.

“Es una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona, en forma continuada, a cambio de una remuneración”²⁹.

2.3. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

Para determinar dicha naturaleza jurídica del contrato de trabajo, primeramente debe mencionarse que, al hablar de contrato de trabajo se hace referencia a un acuerdo de voluntades por el que una persona pone a disposición de otra, su capacidad laboral a cambio de una remuneración, ya que tal y como lo establece el Código de Trabajo en el Artículo 19, “para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra”. Es decir que, para que el contrato de trabajo nazca a la vida jurídica, basta con iniciar las labores convenidas, por ambas partes, de esta forma, se cumple con los derechos y obligaciones pactados.

La legislación establece que el contrato de trabajo debe constar por escrito, asimismo, también se reconoce la existencia del contrato verbal en la legislación laboral guatemalteca tal y como lo regula el Artículo 27 cuando se refiere a que “el contrato individual de trabajo puede ser verbal en los casos de labores agrícolas o ganaderas, servicio doméstico, trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días; y la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días”, de lo anterior se puede resumir que el contrato de trabajo

²⁸ Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág. 611

²⁹ Ossorio, **Ob. Cit.** Pág. 171.



puede ser en forma verbal en determinadas actividades, así como también atendiendo a factores tanto monetarios como temporales.

Sin embargo, es necesario mencionar que el trabajador no se ve impedido de ejercer los derechos que le corresponden ante el empleador por la inexistencia de un contrato que pruebe la relación labora, ya que como se establece el en el Artículo 19 del mismo cuerpo legal es un acuerdo de voluntades, no un documento en sí, por lo tanto, es legítimamente válida la relación de trabajo aún ante la inexistencia de un documento.

Asimismo, al momento que el trabajador se ve en la necesidad de reclamar sus derechos, la plena prueba es el contrato de trabajo en el documento respectivo, la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se le imputa al patrono tal y como se establece en el Artículo 31 del citado código.

Por otra parte, se puede establecer que el contrato de trabajo es una relación de intercambio, existen prestaciones y contraprestaciones, tanto por parte del trabajador como del patrono, es en esta institución, en donde se está ante las “relaciones de carácter sinalagmático en la que el trabajador a cambio de esa prestación económica está obligado a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios. Sin embargo, éste es un deber genérico del cual derivan deberes particulares”³⁰.

2.4. Definición legal del contrato individual de trabajo

De conformidad con lo establecido en la legislación, dicho contrato se encuentra claramente regulado en el Artículo 18 del Código de Trabajo, el cual establece: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo

³⁰ Krotoshin, Ernesto, **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 67.



la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

En base a la definición anterior y tomando como punto de partida de los elementos de todo negocio jurídico, se debe hacer un análisis de la forma en que se aplican dentro del contrato de trabajo, por lo que dichos elementos son los siguientes.

- **Capacidad:** Este es un elemento propio del contrato de trabajo y consiste en que primeramente para poder desempeñar un trabajo se requiere tanto de la capacidad de goce, es decir ser sujeto de derechos y obligaciones, como de la capacidad de ejercicio, la cual se puede definir como la facultad de cumplir por sí mismo, tanto deberes, como el ejercicio de los beneficios, establecidos por la ley. Por otra parte, cabe mencionar que en el derecho de trabajo se da un tipo particular de capacidad, cuando contempla en el Artículo 31 del citado cuerpo legal, la capacidad que tienen los menores de edad para contratar su trabajo, esto se debe a varias razones: primero, que el contrato de trabajo es fácil de rescindir, por lo que no se compromete mucho al menor; segundo, que estos contratos serán autorizados por la Inspección General de Trabajo y tercero, que en nuestro medio la mayor parte de la población necesita prestar ayuda material a su familia o para su propio sostenimiento desde temprana edad, y en vista que el derecho de trabajo es realista, no puede obviar esta situación, ya que en virtud de que Guatemala se encuentra en vías de desarrollo, los menores de edad se ven en la necesidad de contratar su fuerza de trabajo, en mayor número, a partir de la adolescencia.
- **Consentimiento:** Se manifiesta cuando las partes convienen en iniciar la relación laboral, a través de la redacción del contrato de trabajo, o de forma tácita al iniciarla, sin que sea necesario un consentimiento escrito, basta con que se de la relación laboral para que se produzca, de acuerdo con lo establecido en el primer párrafo del Artículo 19 del citado código. Este elemento puede determinarse como, el que es el que da inicio al contrato de trabajo, ya que si no existiera el



consentimiento no puede darse la relación laboral y por lo tanto no podría nacer a la vida jurídica dicho contrato.

- Objeto Lícito: Lo constituye, la actividad o el servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, a cambio de una retribución o salario que recibe en compensación a la prestación realizada por parte del mismo. A este elemento se le podría denominar, el elemento culminante del contrato de trabajo, ya que una vez se haya dado la capacidad de ambos sujetos y el consentimiento tan solo queda establecer que el objeto del contrato sea lícito es decir que el servicio o trabajo que realizado por el trabajador no atente contra el ordenamiento jurídico del país.

De conformidad con lo analizado, puede incluirse algunos elementos adicionales del contrato de trabajo, que por su especial naturaleza lo hacen diferente a cualquier otro contrato, dentro de los cuales se puede analizar los siguientes.

- a. Prestación personal del servicio: Este es un elemento muy importante ya que la parte que presta el servicio debe ser necesariamente una persona individual (o natural), sin embargo quien recibe el servicio sí puede ser una persona jurídica, ya que tal y como lo establece el Artículo 18 del Código de Trabajo el servicio debe ser eminentemente personal.

De lo anterior, se establece que dicho elemento implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromisos laborales, la lleva a cabo una persona individual y en forma personal, por otro lado, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica. Si se contrata a una empresa para ejecutar una labor, no se esta frente a un contrato laboral sino a uno de tipo mercantil.

El servicio que se contrata debe ser prestado en forma personal por el trabajador, quien no puede delegar el mismo, pues fue elegido por el patrono por las cualidades y calidades que el servicio a prestar requiere, por lo que es obligatorio lo realice de esta



forma, de lo contrario esto da origen a que los patronos opten por contratar a personas jurídicas para que realicen el trabajo, desvirtuándose con ello la naturaleza del contrato laboral, ya que en este caso, se estaría frente a un contrato mercantil.

En la actualidad una de las tendencias que han adoptado algunos empleadores es contratar con personas jurídicas en vez de individuos, evitando que de esa forma las responsabilidades y problemas del marco laboral. Por ejemplo servicios de limpieza, seguridad, jardinería, mantenimiento, etc. Ya que no se contratan directamente con las personas que van a prestar el servicio, sino que con una empresa que debe tener su respectiva patente de comercio y que a su vez contrata a su personal, trasladando con ello la responsabilidad laboral frente a dichos trabajadores.

- b. Subordinación: Este nace a raíz de que una persona consiente en trabajar para otra lo hace bajo el supuesto de realizar esa labor bajo la supervisión de quien lo contrata, de respetar y cumplir las indicaciones u órdenes que se le impartan. Esto incluye el respeto al reglamento Interior de trabajo, las instrucciones concretas específicas para la labor que realiza, el horario, aún así sean diferentes a las que el trabajador conoce o está acostumbrado a ejecutar. Esta subordinación es de tres clases: técnica, económica y legal.

Este elemento lo encontramos claramente establecido en el Artículo 18 del Código de Trabajo en donde se determina que, el trabajo debe realizarse bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono, es el elemento que mas destaca en el contrato laboral, este consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados dentro del contrato de trabajo. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las diligencias establecidas; derivado de este elemento resulta que le otorga la facultad al empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio, y por lo tanto, el cumplimiento en cualquier momento de la jornada de trabajo, de ordenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos.



- c. La estabilidad: Su importancia es vital, y se refiere a la seguridad que tiene un trabajador de conservar indefinidamente su relación laboral. El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es continuo y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente el servicio a prestarse.

De lo anterior se resume que este es un elemento esencial en el contrato de trabajo, ya que la estabilidad laboral es la que todo trabajador busca, al momento de prestar sus servicios, ya que al existir continuidad el trabajador asegura la recepción de la remuneración pactada por un período indeterminado, y el patrono por su parte asegura la prestación del servicio por parte del trabajador, es decir que en base a este elemento del contrato ambas partes patrono y trabajador se ven beneficiados.

De lo expuesto anteriormente, es de suma importancia analizar los sujetos del contrato de trabajo, consistentes en; el patrono, trabajador, representantes del patrono, intermediarios del patrono, a continuación se estudia cada uno de ellos.

- a. Patrono: El Código de Trabajo, lo define como, toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo, asimismo, también se puede establecer el concepto de patrono como la persona que en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada.
- b. Trabajador: El mismo cuerpo legal define al trabajador como “toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de contrato o relación de trabajo”; es decir que cualquier persona que preste sus servicios no importando su naturaleza, siempre y cuando posea la capacidad de contratar su trabajo, debe ser considerado como trabajador.



- c. Representantes del patrono: A estas personas el citado código, las define en su Artículo cuatro, como “las personas individuales que ejercen en nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.”

De lo anterior se infiere que los representantes son aquellas personas que desempeñan cargos, dentro de las empresas del patrono, los cuales llevan consigo ciertas funciones de dirección, administración, etc. Siempre en beneficio de el patrono, y es precisamente la finalidad con la que estas personas son contratadas, es decir el servicio que prestan al patrono va encaminado a dirigir, administrar, reclutar, etc.

- d. Intermediario: El Artículo 5 del Código de Trabajo establece que “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de los reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y si de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.

En la actualidad la figura del intermediario se ha desarrollado en una forma acelerada, ya que la mayoría de patronos ya no quieren cubrir el riesgo laboral que conlleva contratar a un trabajador, sino que por el contrario, les es más viable contratar a una persona y que esta a su vez contrate a los trabajadores que van a prestar el servicio.

Los contratos de trabajo, presentan diversas características, de las cuales, se analizan las siguientes.

- “Consensual: ya que se perfecciona con el acuerdo de voluntades entre las partes.



- Bilateral: ya que para su existencia es necesario que existan dos partes es decir trabajador y patrono
- Oneroso: ya que su principal objetivo es obtener una remuneración a cambio del servicio prestado, ambas partes esperan y obtienen una ventaja económica (utilidad) de la prestación de la contraparte.
- Principal: ya que no necesita de otro para subsistir por si solo.
- De tracto sucesivo: ya que se desarrolla a través del tiempo”³¹
- Es un contrato nominado, ya que se encuentra reglamentado en la ley laboral.
- Es un *contrato* dirigido, esto altera la regla contractual por cuanto el Estado fija los límites mínimos o máximos del contrato (jornada, remuneración, etc.), esto con el objeto de nivelar la desigualdad entre las partes.
- Es un *contrato conmutativo*, debido a que las prestaciones se miran como equivalentes
- Es un *contrato de tracto sucesivo*, ya que las obligaciones de las partes se cumplen sucesivamente a lo largo de la duración del contrato.
- Es un *contrato normado*, porque gran parte de su contenido proviene de fuentes externas, es decir, de leyes, convenios colectivos, disposiciones administrativas, etc.
- Es un contrato *intuito persona* o contrato personalísimo respecto del trabajador.

³¹ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**. Págs. 96-97.



- No es un *contrato de adhesión*, ya que permite que las dos partes incluyan cláusulas.

2.5. Formas de celebrar, perfeccionar y extinguir un contrato de trabajo

La legislación guatemalteca, establece tres formas, de celebración del contrato de trabajo, las que se analizan a continuación.

- Por tiempo indefinido: Cuando no se especifica fecha para su terminación;
- A plazo fijo: cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acercamiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.
- Para obra determinada: cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido tal como lo establece el Artículo 26 del Código de Trabajo, salvo prueba o estipulación lícita o en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dicho contrato subsiste la causa que les dio origen.



En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

Para que legalmente exista y se perfeccione un contrato de trabajo, basta con que se inicie la relación laboral, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra.

El contrato de trabajo puede terminar sin que ello signifique responsabilidad para ninguna de las partes en los casos que el Código de Trabajo, lo contempla de forma expresa, dichos casos son los siguientes.

- a. Por el advenimiento del plazo, en los contratos a plazo fijo; y por la conclusión de la obra, en los contratos para obra determinada. Éste tiene carácter de extraordinario, por lo que nace a la vida jurídica cuando se ha determinado cierto tiempo, en el cual se deberá desarrollar el trabajo establecido, o bien, cuando se da por terminada la labor preestablecida.
- b. Por las causas legales expresamente estipuladas en el mismo. Quiere decir que, las partes, pueden pactar las formas en que puede terminar la relación laboral, siempre y cuando no se disminuya las garantías establecidas en la legislación, protectoras de la población trabajadora.
- c. Por mutuo consentimiento; implica, la voluntad de ambas partes, es decir que, tanto patrono, como trabajador, deben estar de acuerdo, en la terminación de la relación laboral, evitando de esta forma cualquier conflicto.
- d. Por voluntad de las partes. Tiene estrecha relación, con lo establecido anteriormente, ya que el estar de acuerdo, hace más fácil la relación e implica la prevención de conflictos, derivados de la aplicación del contrato de trabajo.



- e. Despido directo: Esta forma de terminación del contrato de trabajo se da cuando existen causas debidamente fundamentadas en ley, que facultan al patrono para despedir al trabajador y en consecuencia terminar la relación laboral sin responsabilidad de su parte.

Si la relación o contrato ha sido denunciado por el empleador, estamos ante un despido por justa causa o por incumplimiento del trabajador, la denuncia debe ser notificada a la otra parte (el trabajador), en este caso el contrato se extingue sin obligaciones indemnizatorias a cargo del empleador siempre que se acredite y si fuere necesario se pruebe en juicio el incumplimiento que se le imputa al trabajador.

- f. Despido Indirecto: Esta figura legal, funciona en el entendido que el trabajador invocando causas que le facultan para dar por terminado el contrato de trabajo hace efectivas éstas poniéndole fin a su relación de trabajo sin responsabilidad de su parte desde que se comunique al patrono, a pesar de ello el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los tribunales con el objeto de probar y que se decrete el abandono de labores sin justa causa.

2.6. Obligaciones que impone el contrato de trabajo

Como en todo contrato, sea de naturaleza pública o privada, existe deberes que deben cumplirse, por lo que en esta clase de contratos, las más importantes para ambas partes que forman la relación laboral, son las siguientes.

Obligaciones para el trabajador: En general, sin considerar las particularidades de cada ordenamiento jurídico, pueden resumirse de la siguiente forma

- Prestar servicios personales. Significa que debe hacerlo por sí mismo, sin posibilidad de enviar a un sustituto en su lugar. Esto, debido a que el empleador celebra el contrato en atención a las características físicas, intelectuales o



psicológicas de la persona misma del trabajador, y no de acuerdo al patrimonio que éste tenga (cual es el caso, por ejemplo, de los contratos comerciales).

- Dependencia y subordinación. El elemento característico del contrato de trabajo es la dependencia del trabajador con respecto al empleador, que lo diferencia, por ejemplo, del contrato de locación de obra y del contrato de locación de servicios, en los cuales la obra o el servicio son ejecutados sin dicha dependencia. La relación de dependencia se expresa en varios aspectos. Cuando es económica, está dada por la circunstancia de que, en general, la remuneración es indispensable al trabajador para satisfacer sus necesidades primarias de vida, así como también en que el empleador es quien tiene la propiedad o disponibilidad de los medios materiales necesarios para la prestación de los servicios. La dependencia técnica se expresa en que, en general, el empleador es quien dispone, en forma directa o a través de los servicios de otros trabajadores, del conocimiento técnico relativo a la ejecución del trabajo. Finalmente, el aspecto más importante es la dependencia jurídica, que consiste en la potestad que tiene el empleador de dar órdenes al trabajador dentro de los límites legales y contractuales, y la obligación del trabajador realizarlas.
- Cumplir con los lugares y tiempos estipulados para trabajar. Esto significa apegarse a un horario preestablecido, que puede ser particulares, cuando se establece en el contrato, o generales en la reglamentación de la empresa del empleador; realizándolo en el lugar al cual se le destine. Éste puede encontrarse dentro de la sede del empleador, en la mayoría de los casos; y fuera de ella para lo cual se puede citar como por ejemplo, el trabajo de los conductores de vehículos o de los corredores, e incluso en el domicilio del propio trabajador, por ejemplo el trabajo a domicilio.



- Apegarse a la reglamentación interna de la empresa. Si el empleador ha fijado algunas reglas al interior de la empresa, que regulan el comportamiento y forma de trabajar que se deben observar en su interior, entonces el trabajador debe acatarlas. Como contrapartida, algunas legislaciones ofrecen la posibilidad, que el trabajador influya de alguna manera en la fijación de este régimen disciplinario interno, o bien que ésta pueda ser objeto de negociación colectiva a través de los sindicatos.

Obligaciones para el empleador: Como en toda relación laboral y tratándose, en este caso, del contrato de trabajo, debe haber derechos y obligaciones, para lo cual, a continuación se analiza aquellas que debe cumplir el empleador.

- Pagar la remuneración. Dar un salario por los servicios prestados por el trabajador, es la obligación básica del empleador. Para cumplir con ella, debe hacerlo además en el tiempo y forma convenidos, el que debe ceñirse a la reglamentación legal correspondiente.
- De igualdad de trato. En especial al referirse a no discriminar al trabajador, esto quiere decir que el empleador no puede hacer diferencia, entre sus empleados, ya sea por motivos de raza, religión, nacionalidad, sexo, edad, o de cualquier otra índole, sin incurrir en responsabilidad, derecho que tiene todo trabajador sin importar el área en que se desenvuelva.
- Cumplir obligaciones anexas al contrato de trabajo. Por medio de este elemento el empleador, se constituye frente a terceros, en agente de retención, por obligaciones que el trabajador contrae ante ciertos organismos por el hecho de ser tal. Estas instituciones pueden ser de carácter provisional; se da cuando el empleador, debe pagar los aportes previsionales que estén a cargo del trabajador; o bien, cuando el empleador, debe pagar los impuestos que el trabajador genere con su remuneración, que constituye renta para efectos tributarios.



- Ofrecer la plaza de trabajo. Es la obligación correlativa a la propia del trabajador de prestar servicios en un determinado lugar, siempre y cuando antes haya sido pactado por mutuo acuerdo de las partes. Si es fuera del lugar de residencia del trabajador, el empleador deberá pagar los gastos que de ello deriven tales como, hospedajes, viáticos y alimentos, etc.
- Cumplir con la reglamentación sanitaria laboral. El empleador, como dueño o representante de la empresa, tiene la obligación legal de mantener condiciones saludables de trabajo. Esto implica que, debe correr con todos los gastos que implique, mejorar razonablemente la seguridad del lugar de trabajo, así como, de obligar a los trabajadores al uso de implementos de protección, pudiendo incluso aplicarle sanciones disciplinarias si se niegan a hacerlo

Uno de los mayores triunfos para la población trabajadora, lo constituye el contrato que regula esta actividad, instrumento que constituye un excelente medio de prueba, al momento que, el trabajador necesite reclamar sus derechos frente a su patrono, ya sea en una conciliación extrajudicial o bien, ante los tribunales de justicia, acertadamente la ley protege al trabajador al establecer que en caso de no existir, lo reclamado por éste se tendrá como cierto.



CAPÍTULO III

3. La globalización y las formas modernas del contrato de trabajo

A través de los años, por el planeta han surgido diversas civilizaciones, cada cual con sus respectivas características; y una de ellas, que es común a dichos pueblos, ha sido la fuerza productiva, misma que generan los trabajadores, en beneficio propio, pero principalmente para el desarrollo de cada país, por lo que es de suma importancia, proteger, toda clase de derechos que le asisten a todos los que laboran, sin importar la actividad que desempeñen.

3.1. Antecedentes

La globalización, se ha desarrollado a través de los tiempos, este es un fenómeno que ha existido siempre, la tendencia de expandirse y trascender las fronteras de los territorios propios, en épocas anteriores al siglo XX se produjo principalmente desde el punto de vista comercial.

El primer antecedente data de hace 500 años, se trata del Tratado de Tordesillas del año 1,494, suscrito en la ciudad del mismo nombre, entre España y Portugal, acuerdo en el cual acordaban estas dos antiguas potencias la repartición comercial del globo terráqueo en dos grandes zonas geográficas.

En épocas más recientes ha habido esbozos de relaciones socioeconómicas globalizadas, por ejemplo, en el siglo XVIII el economista británico Adam Smith, hace referencia de las ventajas de un comercio mundial sin barreras. Aproximadamente 100 años después, Karl Marx también habló de un mercado comercial universal.

La globalización, es una interdependencia económica, que va en aumento entre los distintos Estados alrededor del mundo, dependencia recíproca que nace del crecimiento de la comercialización de bienes y servicios y del tránsito de personas a nivel mundial



provocada, debido al crecimiento económico de los países, a la modernización tecnológica, a los avances educativos, a los flujos de capitales, entre otras causas.

Para poder definir lo que debe entenderse por globalización, se debe hacer mención de lo que la real academia define como globalización, esta la establece, como una “tendencia de los mercados y las empresas a extenderse, alcanzando una dimensión mundial que sobrepasa las fronteras nacionales”³².

Asimismo, se argumenta que la globalización económica actúa en contra de la equidad social, al generar mayor riqueza en los países más ricos, y por lo tanto empobreciendo aún más, a aquellos que se encuentran en vías de desarrollo, con algunas excepciones como los denominados “tigres asiáticos”, es decir Corea del Sur, Taiwán, Hong Kong y Singapur, países que sí han aprovechado los beneficios de dicho fenómeno mundial.

Existen varias formas de globalización, no solamente en su manifestación económica, en primer lugar; se habla principalmente de globalización tecnológica; en segundo, la globalización política y en tercer lugar la globalización ecológica, aunado a lo anterior también se considera que en el ámbito jurídico también existe tal fenómeno.

La globalización económica es un hecho evidente hoy en día, la cantidad de relaciones comerciales ha crecido enormemente a partir de la última década del siglo XX. Otra manifestación evidente de la globalización es la tecnología moderna, especialmente la informática y las telecomunicaciones, debido a que hoy en día, con la creación de la Internet y el desarrollo de las computadoras y de los programas informáticos, la comunicación a distancia es una realidad cotidiana y que se ha vuelto imprescindible, para el desarrollo de la vida diaria del ser humano.

En relación a este fenómeno, desde el punto de vista político, se establece que tiene sus orígenes en la Sociedad de Naciones de 1,919 y su predecesora la Organización de

³² Real Academia Española. **Diccionario de la real academia de la lengua española**. Pág.18.



Naciones Unidas (ONU). No obstante existe un grave impedimento para la existencia de una globalización política equitativa a nivel internacional, debido a que la Carta de la ONU contempla desde 1,945, a pesar de la promesa de ser modificada en 1955, lo cual nunca ocurrió, el derecho de veto en el Consejo de Seguridad, privilegio que detentan únicamente, los grandes beneficiados a raíz de la segunda guerra mundial, es decir Estados Unidos, Inglaterra, Francia, Rusia y China.

En cuanto a la globalización ecológica, inició formalmente en Estocolmo en 1972, ciudad en donde se produjo la Conferencia de las Naciones Unidas sobre medio ambiente. Posteriormente vendrían otros estudios e informes que confirmarían que el planeta está sufriendo graves daños a causa de la incomprensible e inmoderada actividad humana, encaminada básicamente a destruir el planeta así como a la misma especie humana.

En relación a los efectos positivos que produce la globalización se puede mencionar, el intercambio cultural, el turismo, el comercio internacional y en general el tránsito jurídico internacional de personas y de mercaderías, comunicaciones, comercio electrónico y la inversión extranjera.

La globalización adopta diversas formas que pueden conducir a resultados positivos o negativos, según sea la forma en que los Estados encaren el fenómeno.

Asimismo, se debe hacer referencia a que uno de los aspectos que deben tomarse en cuenta es que la globalización no debe ser considerada mala en sí misma, sino debe tomarse en cuenta que son las medidas gubernamentales las que van a determinar si las consecuencias son positivas o negativas, por ejemplo, la liberalización de los movimientos de capital a corto plazo ha provocado ya graves crisis en diversas regiones del mundo, como el sudeste asiático, México, Turquía y Argentina. En términos generales, el comercio internacional es positivo para el progreso económico de todos y para los objetivos sociales de eliminación de la pobreza y la marginación social. Sin



embargo, la liberalización comercial, aunque puede ser beneficiosa, puede provocar situaciones de crisis en las cuales es necesaria la intervención del Estado.

El hecho, que la globalización cause beneficios no quiere decir que deban ser ignorados los perjuicios que puedan ser ocasionados, por su desenvolvimiento, efectos que deben ser contrarrestados, a través de medidas adoptadas por los Estados o las instituciones adecuadas, por ejemplo, cuando las grandes empresas transnacionales contaminan el ambiente de los países en vías de desarrollo, la solución no es prohibir el desarrollo tecnológico y económico que genera la inversión de tales empresas, sino prever las posibles compensaciones a las que deberán ser obligadas tales empresas en caso de ocasionarse daños al ambiente, y sobre todo trabajar con la prevención y el adecuado uso de los recursos naturales, con medidas tales como auditorías ambientales periódicas, llevadas a cabo no sólo por los Estados, sino también por sujetos de Derecho internacional público como los organismos dedicados a la preservación y desarrollo del ambiente, entidades que están menos propensas a ser sujetos pasivos en actos de corrupción.

Dichas medidas creadas para contrarrestar los efectos de la globalización deben ser fomentadas tanto a nivel nacional como a nivel internacional, la ayuda y la supervisión de los organismos internacionales deben ser estrechas y sin intereses políticos, ya que como se ha notado en la actualidad, se tergiversan dichas supervisiones por motivos políticos, lo cual es contrario al fin que se pretende alcanzar con las mismas.

Este tema, ha sido incluido en este apartado porque es uno de los antecedentes de las formas modernas de contratación laboral. Ha sido tratado someramente puesto que este tema puede ser objeto de extensos trabajos en materia económica, sin embargo no es el tema central de la presente investigación pero se incluye pues ésta ha influido grandemente en la moderna contratación de trabajo.



3.2. La flexibilidad laboral

La flexibilidad laboral ha sido considerada como un fenómeno de gran importancia en los últimos tiempos, dicho fenómeno tiene sus inicios en Europa en los años 70, esta consiste en un proceso en virtud del cual se manifiesta la introducción de nuevas técnicas tendientes a incrementar la competitividad en el mercado y la disminución del poder sindical, lo cual influye en el debilitamiento de los principios protectorios y por ende al proceso de cambio provocando modificaciones en la conducta de los individuos.

El fenómeno de la flexibilidad con el pasar del tiempo se trasladó a América Latina llegando por último a Guatemala, durante los años 90 provocando un gran impacto en el mercado laboral incorporándose como novedad la aplicación de la economía al derecho laboral generando grandes discusiones entre los juristas laboristas y los economistas en torno a la aplicación de las leyes laborales y su eficiencia económica.

Dicho fenómeno, ha provocado la aparición de nuevas modalidades de contratación, dentro de las cuales se puede mencionar, el contrato de trabajo a tiempo parcial, esto ha dado surgimiento, a una serie de discusiones entre los estudiosos del derecho, para poder determinar, si éste es beneficioso o no para la clase trabajadora.

3.3. Las formas modernas de contratación laboral

El derecho del trabajo, al igual que las demás ramas de la sistemática normativa de la ciencia en general, ha evolucionado con el transcurrir de la historia y con los cambios sociales y económicos. Dichos cambios, como fuente material del derecho, han hecho que el la ley laboral evolucione, en su contenido normativo, ya sea por medio de la legislación, o bien, por medio de los usos o las costumbres sociales.

En el presente capítulo serán considerados los contratos laborales individuales modernos más importantes, desde un punto de vista teórico y con las consideraciones meramente normativas que sean pertinentes.



Como consecuencia de los hechos anteriores, los contratos de trabajo han sufrido diversas modificaciones formales, lo que ha permitido que la relación laboral evolucione hacia formas más flexibles y apegadas a las necesidades fácticas de los patronos y trabajadores. Estas formas modernas de contratación se han denominado “atípicas”, dado que, hasta hace algunos años, no existía tales tipos o descripciones contractuales en los cuerpos normativos laborales, tanto internos como internacionales. Sin embargo, dichas figuras, son tan recurrentes en la práctica, que los ordenamientos jurídicos han debido regular algunas de estas formas de contratos en algunos países, e incluso se ha producido tal regulación a nivel internacional.

Debido a ello, muchos contratos que tradicionalmente se han conocido como atípicos ya no lo son, aunque por uso jurídico se les denomine de esta forma. En el caso de los contratos que, en algunos países no están regulados, son atípicos únicamente desde el punto de vista normativo, ya que sí gozan de tipicidad consuetudinaria y por lo tanto son contratos nominados.

Algunos de los factores materiales que han provocado modificaciones a la normativa jurídica, comprendiendo esta última, tanto las normas que emanan de los organismos legislativos de los Estados como las normas particulares provenientes de los contratos, de los usos y de la costumbre, son: La globalización económica; otros procesos globalizantes como la globalización jurídica o la globalización de las comunicaciones; la modernización tecnológica y la respectiva dependencia cada vez más acentuada de las computadoras, las cuales pueden estar comunicadas en los hogares o en cualquier otra parte del mundo; la necesidad constante de lograr cada día mayor grado de preparación académica, debido al avance de cada una de las ramas del conocimiento; la mejora en la eficiencia del trabajo, la cual también ha sido provocada en gran parte por la informática moderna; el nuevo concepto de soberanía de los Estados; entre otros factores de la sociedad actual, que han provocado inexorablemente cambios en el mundo jurídico, del cual la contratación laboral no es la excepción.



Dichas transformaciones, también se manifiestan en ciertas consecuencias mercantiles como, la siempre creciente y exigente, competitividad comercial, que puede darse a nivel nacional e internacional, el desmesurado crecimiento económico sin empleo, la mayor interdependencia, se interempresarial o intraempresarial, las comunicaciones cibernéticas instantáneas, la disminución de aranceles comerciales entre Estados, la organización técnica de los recursos humanos, la maximización en el aprovechamiento de tiempo, las modificaciones en la prestación de servicios en cuanto a los horarios de atención al público, la creciente calidad de los productos, el aumento en el consumo masivo de bienes, traslado de personal a distintos centro de producción, el incremento del trabajo informal, migración masiva, la terminación de la relación laboral por motivos económicos, tecnológicos o estructurales, diversificación comercial; todo lo cual implica una adaptación a las exigencias comerciales modernas, alcance a las innovaciones tecnológicas, competitividad de las empresas y de los Estados, superación de la tradicional y rígida relación individual de trabajo, mayor disponibilidad de tiempo tanto por parte de los trabajadores como por parte de los patronos, entre otras consecuencias prácticas.

No obstante, antes de considerar la globalización económica, es menester hacer énfasis en que la protección, tanto interna como internacional de los derechos humano, prevalece tanto por jerarquía normativa como por observancia de los ordenamientos jurídicos de los Estados sobre los cambios económicos y tecnológicos, de tal manera que toda contratación laboral debe regirse indefectiblemente en el área puramente jurídica por los principios del derecho del trabajo y por la protección a los derechos fundamentales, sin perjuicio de tomar en cuenta en el campo económico nuevas estrategias patronales y sindicales.

En el caso específico de Guatemala, debe observarse la normativa contenida en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo que han sido ratificados; la Constitución Política de la República de Guatemala; y la normativa ordinaria, sin perjuicio de tomar en cuenta disposiciones administrativas o normas particulares como



los convenios colectivos que superen los beneficios de la normativa antes mencionada, en virtud del principio de norma más favorable, establecido en la Constitución.

Lo anterior implica que, el límite de las transformaciones de las relaciones laborales actuales es precisamente el derecho del trabajo mismo, sus principios y sobre todo su tutelaridad, con el fin de coadyuvar al mantenimiento del orden social.

En caso de que la nueva tendencia menoscabe derechos laborales en aras de la obtención de empleos, se estaría frente al riesgo de proseguir fomentando problemas sociales, ya mencionados en la introducción del presente trabajo, que no solamente afectan a los mismos trabajadores sino a todas las clases sociales, por lo que la producción económica implicaría, paradójicamente, un retroceso en la calidad de vida de la sociedad en general.

Hasta hace relativamente pocos años, se tenía el pensamiento, que el derecho laboral sólo podía evolucionar de una forma geológica, o por sedimentaciones sucesivas, asumiéndose que toda nueva legislación laboral solamente podía mejorar las garantías sociales ya existentes, que se suponían definitivamente adquiridas e intangibles.

El término empresa, engloba a los trabajadores como elemento fundamental de la misma, adicionalmente, es necesario tomarse en cuenta que, además de los cambios económicos, tecnológicos y sociales, la normativa relacionada con la contratación laboral se ve afectada por factores reales como la política laboral de los Estados, las autoridades de trabajo de turno, las políticas empresariales, las políticas de las organizaciones de trabajadores, el ambiente laboral, las condiciones económicas de cada país o región, la administración de justicia, la capacidad y educación de los trabajadores, entre otros aspectos puramente materiales.

Como consecuencia de los hechos, situaciones y consideraciones anteriores, el derecho del trabajo, al igual que las demás ramas de la sistemática jurídica, sufre modificaciones constantes, como producto de las fuentes reales mencionadas.



A esta adaptación de la contratación laboral moderna, la cual se contraponen a la llamada rigidez laboral los tratadistas le han denominado flexibilización o flexibilidad laboral.

La mencionada flexibilidad se refiere a la incorporación de las normas que disciplinan la utilización de la mano de obra a las nuevas circunstancias de la vida económica, las formas modernas de contratación laboral son solamente una de las manifestaciones de dicha flexibilidad, la que puede ser manifestada igualmente en materia colectiva, en el área de seguridad social, en la formación profesional de los trabajadores, en los distintos programas gubernamentales.

Sin embargo, el ámbito que interesa, para efectos del presente trabajo de investigación, es el conocimiento de algunas formas modernas de contratación laboral, su aplicación práctica, sus características, la legislación existente al respecto tanto a nivel nacional como internacional, sus consecuencias, y en general los aspectos fundamentales en esta materia, ya que un análisis de todos los elementos, de los diversos procesos globalizantes entre ellos la globalización económica en materia laboral, es digno de estudio en obras más extensas o en monografías individuales para cada tema, al igual que la presente.

Dicha flexibilidad laboral es una característica de las relaciones laborales recientes, pero no por ello debe ser considerada como un objetivo a alcanzar, por el contrario, no es más que un medio para conseguir la adaptación de las relaciones laborales a los cambios sociales, sin eliminar la protección propia del derecho laboral.

Por lo tanto, las adaptaciones de la relación laboral a tales cambios no deben ser puramente prácticas, debe ser establecida normativa y contractualmente.

El derecho del trabajo, sin alguna duda, evolucionará con los acontecimientos sociales, para regular el creciente número de tipos de relaciones laborales, posiblemente hasta



llegar al punto que cada tipo específico de relación laboral sea objeto de normativa específica.

Existen algunos aspectos específicos, de las relaciones laborales que tienen vinculación con algunos contratos laborales modernos. Estas transformaciones contractuales se manifiestan en formas más flexibles, en cuanto a los acuerdos entre las partes de la relación laboral, verbigracia la reducción o modificación de la jornada de trabajo; misma que es desarrollada en el punto referente al contrato a tiempo parcial, el incremento de los contratos laborales de duración limitada, la disminución de la cantidad de trabajadores en la empresa, la realización de un número mayor de tareas para cada trabajador, la subcontratación y la contratación simultánea, el equilibrio entre la rigidez absoluta de la estabilidad en el empleo y los despidos injustificados, la mayor facilidad en el despido, aumento del período de prueba, el aumento del trabajo a domicilio y del trabajo a distancia, retribución con base en rendimiento, la alta calificación profesional, la descentralización productiva, la movilidad funcional de los puestos de trabajo y el aumento de horas extraordinarias.

3.4. El contrato a tiempo parcial

Es aquel en el cual, el trabajador labora menos tiempo, en relación al número de horas que debería hacerlo, en caso de tener una jornada ordinaria.

Esta forma de contratación se conoce desde la década de los años 60, sin embargo, desde el punto de vista formal, nace jurídicamente en el año 1,994, cuando en la octogésima primera reunión de la Organización Internacional del Trabajo, se dictó el Convenio número 175 y la recomendación 182 sobre el trabajo a tiempo parcial. De acuerdo con el Artículo 1 del citado convenio, 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 normal en situación comparable.



El trabajo a tiempo parcial puede confundirse con ciertas modalidades laborales atípicas, ejemplo de ello puede ser el empleo intermitente, el estacional, el ocasional, el temporero, o por las horas indeterminadas. Estas formas de contrato laboral, si bien es cierto, son atípicas, debe tomarse en consideración que no necesariamente son producto de la modernización jurídica y económica, como sí lo es el trabajo a tiempo parcial.

De lo anterior se puede deducir que, el contrato de trabajo a tiempo parcial es un verdadero acuerdo de voluntades, por medio del cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar sus servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, en una jornada de trabajo normalmente inferior a la de los trabajadores a tiempo completo, en situación comparable, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada. Esta modalidad, involucra a innumerable cantidad de trabajadores, en los países desarrollados y se expande a los que están en vías de serlo.

Las personas, ven en esta modalidad de contrato, una excelente oportunidad porque les permite, en el contexto de una economía orientada hacia los servicios, optimizar su fuerza de trabajo, optando a más de un empleo, con una eventual mejor remuneración y pudiendo optar al desarrollo personal, tal es el caso de los estudiantes, de las personas de la tercera edad, porque desean minimizar su actividad laboral, o bien, porque ya jubiladas, anhelan complementar el ingreso de sus pensiones.

El trabajo a tiempo parcial, ha tenido la tendencia en las últimas décadas a aumentar considerablemente, debido a algunos de los aspectos que fueron considerados en el inciso primero del presente capítulo, especialmente los cambios en la economía de mercado y el aumento del consumismo a gran escala, la modernización de las telecomunicaciones y de la tecnología en general. Este último fenómeno ha provocado que la jornada ordinaria varíe en su número de horas, lo que implica en ocasiones contratar trabajadores a tiempo parcial para dar continuidad a la jornada realizada por trabajadores de jornada ordinaria. En otros casos, se requieren trabajadores



simplemente para completar la jornada de otros trabajadores a tiempo parcial, todo depende de la empresa de que se trate.

El contrato a tiempo parcial, es un verdadero acuerdo de voluntades, que está basado fundamentalmente, en la reducción de la jornada, ello debido a que, una de las características de la contratación moderna, es la variación en la jornada de trabajo tradicional.

En relación, a los demás elementos de la relación laboral, se mantienen idénticos a la relación de trabajo típica. La retribución de que es objeto el trabajador también debe sufrir, al igual que el número de horas de trabajo, una reducción proporcional, a pesar de que algunas interpretaciones rigurosas y gramaticales del Artículo 102, inciso g) de la Constitución Política aseguren lo contrario.

Por su parte, las prestaciones laborales y el salario mínimo, al que tiene derecho el trabajador, deberán ser también equilibradas, como consecuencia, a su vez, de la proporcionalidad del salario. Sin embargo, dicha regulación aún es inexistente en nuestro país y se aplican estas condiciones de hecho, como consecuencia de una necesidad social de esta modalidad contractual.

En cuanto al aumento de la jornada de trabajo, parece ser un aspecto de menor importancia teórica (sin perjuicio de tomar en cuenta que no se relaciona directamente con el contrato a tiempo parcial), dado que dicho aumento, en caso de que las necesidades prácticas así lo exijan, debe ser remunerado en forma de horas extraordinarias. Sin embargo, la realidad demuestra que sí existe un interesante problema de técnica jurídica, si se toma en cuenta que, tal relación, a pesar de encontrarse sumamente, enmarcada dentro del derecho del trabajo, por la existencia de dirección inmediata y dependencia continuada; de conformidad con el Artículo 18 del Código de Trabajo, generalmente se simula, y por lo tanto se otorgan contratos, sean verbales o escritos, por servicios técnicos o por servicios profesionales.



Este problema está íntimamente relacionado, por consiguiente, con las tendencias modernas de contratación, dado que, en este caso específico, el patrono advierte al trabajador que la relación será estrictamente de tipo civil y que por lo tanto no existirá ninguna de las formalidades de la relación laboral, especialmente en cuanto al registro en libros y avisos a las autoridades de trabajo. En caso que, tal relación sea puramente de derecho civil, no existe un problema de vulneración de normas laborales, sin embargo, cuando dicha relación se convierte, en virtud de la dirección inmediata existente, especialmente en cuanto al horario de trabajo y en cuanto a las indicaciones patronales de cómo realizar las labores estas dos situaciones implican subordinación, lo que caracteriza la relación laboral desde el punto de vista doctrinal, en una relación laboral, sí hay un problema de menoscabo de derechos laborales.

La flexibilización de la jornada de trabajo no debe llegar, por consiguiente, a tal punto que, se desnaturalicen los principios del derecho del trabajo, al extremo que esa adaptabilidad sea un pretexto para no sujetarse al estatuto laboral. Este caso de simulación absoluta puede producirse asimismo cuando la jornada de trabajo disminuye, bajo pretexto de no tener relación laboral en virtud de que las labores no llegan a ocho horas, dado que la naturaleza de la relación no está determinada por su duración sino por sus elementos, contemplados en la legislación, específicamente en el Artículo 18 del citado cuerpo legal, ya mencionado con anterioridad, y determinados en la doctrina, fundamentalmente, por la subordinación en la relación.

Por otra parte, el problema de la reducción de la jornada de trabajo se remonta hasta el nacimiento mismo del derecho laboral, a principios del siglo XX. A lo largo de la historia ha existido la necesidad y el clamor por la reducción de la jornada. En la actualidad la jornada de trabajo, es limitada y en caso de que el trabajador se exceda de la misma, debe ser remunerado con horas extraordinarias. Sin embargo, existe la tendencia a reducirla, no en términos absolutos, pero sí para determinados empleos.

Tanto la predisposición anterior, como la tendencia a no reducir la jornada, tienen detractores y partidarios, desde el punto de vista económico y desde el punto de vista



jurídico. Los partidarios de la reducción de la jornada esgrimen que la misma es beneficiosa en virtud de que permite, si bien los trabajadores tengan un salario menor al que corresponde por la jornada completa, que un mismo patrono emplee más personas, lo cual beneficiaría a la sociedad evitando las grandes tasas de desempleo.

Una de las virtudes de esta modalidad de contratación es, que se ha convertido en un estímulo, en lo que se refiere al fomento del empleo. Dicha protección en el empleo, depende de la capacidad de las empresas para adaptarse a la reducción de la jornada de trabajo, así como de las condiciones económicas. En caso de que estas condiciones económicas fuesen extremadamente precarias, los trabajadores tienen evidentemente limitada la opción de intercambiar la obtención de un menor salario por mayor estabilidad familiar o mayor tiempo libre, es decir, en general, mejor calidad de vida.

En el caso de los trabajadores, al competir por los puestos de trabajo al igual que los empleadores compiten por la obtención de trabajadores mejor calificados en todos los aspectos, en cuanto a los primeros, éstos no eligen sólo en función de los salarios que se les ofrecen, sino también según la jornada de trabajo establecida.

Por lo tanto, los trabajadores, de cualquier nivel socioeconómico o académico, buscan cierto salario y determinado número de horas de trabajo, las que se deben adaptar a sus necesidades personales. Cuando se producen etapas económicas satisfactorias, o bien, en el caso de Guatemala, cuando determinada empresa o entidad estatal tiene la posibilidad de remunerar adecuadamente a los trabajadores, éstos pueden escoger tener mejoras salariales o bien no tenerlas pero disminuir a cambio su jornada de trabajo.

Es innecesario aclarar que en países como Guatemala los trabajadores no tienen, en términos generales, tal poder de decisión, dado que las empresas o entidades del Estado realmente fuertes, desde el punto de vista económico, son una excepción al sistema, sin perjuicio de tomar en cuenta aun en estos casos la situación económica y los bajos salarios provocan que los trabajadores deban realizar la jornada completa de



trabajo, sacrificando así los momentos de ocio, de formación académica y de relaciones familiares, tres factores que son tan beneficiosos desde el punto de vista social.

No obstante lo anterior, lo normal en sistemas económicos en desarrollo, e incluso en los países desarrollados, es que las empresas no cedan a las presiones del mercado laboral, lo cual implica una rigidez en la determinación de la jornada de trabajo. Lo anterior redundará, en condiciones de trabajo poco satisfactorias, en deterioro de las relaciones familiares, en pocas oportunidades de formación profesional y en menor disfrute de momentos de ocio, todo lo cual, tiene como consecuencia, diversidad de tensiones sociales y por lo tanto, recae en la disminución relativa, de la calidad de los productos y servicios.

Es importante señalar que la reducción de la jornada no solamente favorece y es un incentivo al trabajador en cuanto a sus momentos libres a cambio de menor salario, sino favorece también a otros trabajadores que pueden ser empleados para compensar las horas de trabajo que no realizan los primeros. Sin embargo, también es necesario comentar que este fenómeno se produce con más facilidad cuando los trabajadores tienen la opción de trabajar media jornada.

No se ha considerado aún, el tema de los salarios, pero incluso sin esa complicación, está claro que la reducción de jornada y el número de trabajadores que se requieren no tienen que ser necesariamente proporcionales, porque las relaciones son dinámicas, y, por tanto, la modificación de un elemento puede inducir una serie de cambios en otros elementos.

Se deduce de lo anterior que, si la política de las empresas varía de determinada manera, los trabajadores, en ciertos casos, podrían ser perjudicados en el sentido que, el número de horas de trabajo aumente y el salario se mantenga uniforme, o bien que a cada trabajador le sea exigida mayor capacidad de trabajo por la misma remuneración, y la empresa no contrate mayor personal para suplir el incremento productivo.



Está claro que las horas extraordinarias deben ser reconocidas, establecidas y remuneradas, de conformidad con el ordenamiento jurídico, no obstante en la realidad material ello no sucede con frecuencia, particularmente cuando se simulan relaciones laborales por medio de contratos por servicios profesionales.

En términos de rendimiento humano, las empresas también pueden beneficiarse de la disminución de la jornada. Tal rendimiento disminuye con el aumento de las horas de trabajo, por lo que, dos trabajadores que laboren entre los dos, diez horas diarias, tendrán mayor rendimiento que un solo trabajador que labore por sí solo ese mismo lapso. Por otra parte, la lealtad de los trabajadores, hecho fundamental para algunas empresas, se forja únicamente basada en el respeto de los derechos laborales y el buen trato moral hacia los primeros, lo que también se traduce en buen rendimiento laboral y en mayores probabilidades de lograr mejores utilidades comerciales.

Cabe mencionar que, la reducción de la jornada de trabajo en un porcentaje menor, pero aplicado a los mismos trabajadores, por ejemplo la reducción de la jornada de cuarenta y ocho horas a cuarenta horas, ha demostrado en muchos países que mejora la productividad de las empresas. Lo anterior se debe probablemente a que cada uno de ellos, basado en tal incentivo, mejora su rendimiento por hora y ello se traduce en mayor productividad, sin perjuicio de tomar en cuenta las teorías y los estudios acerca de la fatiga física y la atención mental en el trabajo, la cual, lógicamente, aumenta con el pasar de las horas laborales.

La disminución de la jornada de trabajo, aspecto esencial, en cuanto a las condiciones que se determinan en la contratación a tiempo parcial, es indispensable y necesaria su regulación, ya que no puede negarse, que en la actualidad es una modalidad muy recurrida por los guatemaltecos trabajadores, así como, por los empleadores, ya que presenta beneficios para ambas partes. Por lo que al legislar se debe prever toda clase de situación, en concordancia con las necesidades, de libre acceso al trabajo, así como el requerimiento de la mano de obra para las empresas.



CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico del contrato de trabajo a tiempo parcial y su relación con el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

Esta modalidad de contrato, aunque en la legislación laboral guatemalteca no se regule, es uno de los medios más utilizados, por lo que a continuación se estudia cada uno de sus aspectos.

4.1. Generalidades del trabajo a tiempo parcial

En la actualidad, se hace necesario hacer un análisis de lo que se considera trabajo a tiempo parcial, ya que este es una forma de coadyuvar a la crisis que afecta a la mayoría de países, se constituye como una alternativa para aquellas personas que por uno u otro motivo, les es difícil laborar en una jornada completa, tal es el caso de los estudiante, amas de casa, personas de la tercera edad, etc.

El espacio de tiempo de una jornada completa, obliga al empleador al cumplimiento de todas aquellas consecuencias jurídicas, establecidas en el Código de Trabajo. Por lo tanto, el trabajo a tiempo parcial, exige prestar el mismo, bajo la dirección inmediata o delegada y dependencia continuada del empleador, por un número de horas, menor al establecido para las jornadas completas, en cómputo diario, semanal o anual, siendo su naturaleza igual a la del contrato de jornada completa, ya que lo único que varía es el tiempo de la prestación de los servicios, sin embargo los elementos de dicho contrato siguen siendo los mismos, es decir; se encuentra el empleador, trabajador y el hecho material de la prestación del servicio, la remuneración que la constituye el salario; cabe mencionar que, una de las características de este contrato, es que viene a constituir una solución a la problemática de empleo que enfrentan los países en vías de desarrollo en la actualidad.



El contrato de trabajo a tiempo parcial se puede definir como, aquel instrumento legal en el cual, se acuerda la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año.

En cuanto a la duración del mismo, éste se puede concertarse, ya sea por tiempo indefinido o por duración determinada, cuando se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

En todo caso, a continuación se analiza las situaciones, en las que puede utilizarse el contrato tiempo parcial, por tiempo indefinido.

- Se concierta para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- Utilizándose, para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. los trabajadores, en este caso, serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, y el trabajador puede, en caso de incumplimiento, reclamar en un procedimiento de despido ante la jurisdicción competente. El plazo para ello se inicia desde el momento en que tiene conocimiento de la falta de convocatoria.

Es toda prestación de servicios personales, bajo la dirección y subordinación del empleador en una jornada de trabajo, con un número de horas inferior al establecido para una jornada de trabajo completa. El contrato formaliza por escrito. Si no ocurre así, el contrato se considera celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo que se presenten pruebas de lo contrario, es decir, que acrediten su naturaleza de contrato a tiempo parcial.

La jornada diaria, en esta modalidad de contrato, puede realizarse de forma continuada o dividida en periodos. Cuando en él, se establece la ejecución de una jornada diaria



inferior a la del trabajador a tiempo completo y ésta se realiza de forma partida, sólo es posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se acuerden otras disposiciones mediante convenio.

Para poder determinar correctamente lo que se debe entender por, trabajo a tiempo parcial, se hace necesaria la realización del desglose de cada uno de sus elementos, para así, poder lograr una mayor comprensión, por lo que dentro de dichos elementos se analizan los siguientes.

- a) Trabajador a tiempo parcial: Es toda persona individual, que presta sus servicios personales a un empleador, en virtud de un contrato de trabajo de tiempo parcial, a cambio de un salario proporcional a las horas laboradas con respecto al salario mínimo establecido.
- b) Patrono a tiempo parcial: Es toda persona individual o jurídica, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, a tiempo parcial, en virtud de un contrato o relación de trabajo a tiempo parcial.
- c) Contrato de trabajo a tiempo parcial: Acuerdo de voluntades, por la cual empleador y trabajador, se obligan recíprocamente, éste a prestar sus servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, en una jornada de trabajo normalmente inferior a la de los trabajadores de tiempo completo, en situación comparable; y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

En resumen de lo anterior expuesto, se puede determinar que, el trabajo a tiempo parcial, es aquel en el cual, el trabajador labora, bajo dependencia inmediata de un patrono, una jornada de trabajo inferior o menor, a la establecida en la legislación laboral guatemalteca, claro esta que, en este caso, los trabajadores a tiempo parcial, tienen los mismos derechos, que aquellos que laboran a tiempo completo.



El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá así, cuando se realice, en el mismo tipo de contrato y que desempeñe un trabajo idéntico o similar.

El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En él deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

Debe entenderse que, de no observarse estas exigencias, dicho contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.

4.2. Jornada de trabajo y su relación con el contrato a tiempo parcial

Para obtener un mejor enfoque, en cuanto a la presente investigación, es necesario relacionar el tema, a la jornada de trabajo, misma que rige las horas en las que el trabajador permanece a las órdenes del patrono, por lo que se define como 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; y así se habla con frecuencia de la jornada de 40 ó 48 horas. Por regla general, la jornada es de 8 horas diarias, que a veces pueden distribuirse desigualmente en todos los días de la semana, a condición de que no excedan de 48 horas semanales. La jornada se reduce cuando el trabajo es nocturno o se realiza en lugares insalubres o peligrosos. Como también puede exceder de las 8 horas diarias si se trata de trabajos intermitentes”³⁴. En consecuencia, se puede determinar que, en esta modalidad de contrato, el trabajador permanecerá la mitad del tiempo establecido, para la jornada regulada por la ley.

³⁴ Ossorio, **Ob. Cit.** Pág. 400.



La legislación laboral guatemalteca, específicamente en el Código de Trabajo, regula dos clases de jornada; la ordinaria, que a su vez puede ser, diurna, nocturna y mixta; y por otro lado, la extraordinaria, para lo cual en el Artículo 116 del cuerpo legal citado, determina que “la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de 48 horas a la semana”, teniendo la opción, tanto el trabajador como el patrono, de fijar esta jornada entre las seis y las 18 horas de un mismo día, atendiendo a las necesidades de la empresa.

En cuanto a la jornada ordinaria nocturna, el citado artículo establece que, es el que se ejecuta, entre las 18 horas de un día y las seis horas del siguiente. De lo anterior se deduce que; la jornada adecuada para la realización del trabajo a tiempo parcial, será de, la mitad de horas establecidas para la jornada completa, fijándose de la misma forma para ambas.

En referencia a la jornada extraordinaria, el citado cuerpo legal regula en el Artículo 121 que, “el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que se termina para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los superiores a éstos que hayan estipulado las partes”. De esta forma, es preciso que se regule el contrato a tiempo parcial, para con ello, evitar confusión, en cuanto a la jornada, puesto que es necesario establecer, cierto número de horas a partir de las cuales se debe considerar, si es trabajo a tiempo parcial o jornada completa.

En resumen, la aplicación de las reglas referentes a la jornada de trabajo, implica introducir reformas al Código de Trabajo, a través de las cuales se especifique cada uno de los aspectos que rigen el contrato de trabajo a tiempo parcial, ajustándolo a las necesidades de la población y del patrono, evitado de esta forma, que pueda disminuir en alguna medida, los beneficios provenientes de dicha actividad y atendiendo al espíritu protector de las leyes laborales.



4.3. El contrato de trabajo a tiempo parcial desde la perspectiva legal en Guatemala

El presente trabajo de tesis, basa su justificación en demostrar la importancia del contrato de trabajo a tiempo parcial, ya que éste se va desarrollando día a día. Proponiéndolo como una alternativa a la normal forma de contratación que se conoce dentro del ámbito laboral de la sociedad guatemalteca, ello implica reformas al Código de Trabajo, así como a las demás normas laborales y sobre todo la aceptación, ratificación e implementación de instrumentos en los que se reconozca los derechos de los trabajadores, como en el caso del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, a través del cual se pretende implementar esta forma de contratación, a la vida jurídica del país puesto que en la práctica, éste ya se utiliza desde hace mucho tiempo.

Se puede definir como, aquel en el cual el trabajador presta sus servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes, inferiores a los dos tercios de la proyección sobre tales períodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad. El trabajo a tiempo parcial se ha desarrollado a través de la historia y ha ido avanzando junto con la humanidad.

La diferencia conceptual del contrato de trabajo a tiempo parcial, con el contrato de trabajo a tiempo completo o a jornada completa, hay que situarla en la duración máxima del tiempo de actividad laboral del trabajador, cuando esa duración es inferior a la máxima legal o convencional, en computo diario, semanal o anual. El Contrato de trabajo a tiempo parcial tiene una creciente importancia en el conjunto de las modalidades de contratación laboral en Guatemala, vinculándose a las distintas tendencias y objetivos plurales que se pretenden, con la regulación esta especie de contrato de trabajo, en el ordenamiento jurídico.

El contrato a tiempo parcial, se delimita por su jornada parcial en referencia a una jornada total, entera o plena, o en otros términos más usuales, máxima, completa,



habitual, ordinaria o convencional. Pero la misma delimitación de esta jornada exige una referencia temporal, por cuanto que se realiza durante determinado tiempo de trabajo, cuantificación de la jornada, en determinado período de referencia temporal.

En la actualidad, se presenta el problema de la falta de empleo, dificultad que aqueja a la sociedad; y una solución a esto, es la alternativa del trabajo a tiempo parcial. Naturalmente, dicha circunstancia no es un hecho tan solo imputable a la sociedad guatemalteca, sino, todo lo contrario, dentro de los grandes problemas que aquejan a cualquier Estado, a nivel macro, está el del empleo; de ahí que una de las finalidades básicas del mismo, es alcanzar al máximo ese bienestar, es decir, que toda la población goce de una fuente de trabajo digno de su persona.

En cuanto a la existencia del trabajo a tiempo parcial, en la realidad guatemalteca, se puede establecer que, se desenvuelve en la actualidad porque, se presentan nuevas clases de relaciones laborales, uno de los casos que se puede hacer referencia, es el momento en que un empleador, se ve en la necesidad de contratar personal, pero que por la naturaleza de la actividad el horario de trabajo es mucho menor al establecido en la legislación laboral vigente, es aquí en donde se encuentra en una encrucijada, ya que por una parte le es necesario contratar personal, y por la otra, la actual legislación establece cuál es el término de la jornada laboral, ya sea ordinaria, mixta o nocturna, dando nacimiento con ello a la contratación de trabajo a tiempo parcial, ya que como su nombre lo indica, es por un periodo corto, lo que significa que, no se labora una jornada ordinaria completa por parte del trabajador.

En la actualidad en el ordenamiento jurídico guatemalteco no se encuentra determinado en forma expresa, lo que debe entenderse como trabajo a tiempo parcial, ni tampoco las formalidades que deben cumplirse al momento de contratar a una persona bajo esta modalidad, asimismo, no se establece en forma expresa las obligaciones y sobre todo los Derechos que asisten a los trabajadores que son contratados mediante esta modalidad, dentro de los derechos podemos mencionar el de la seguridad social, las prestaciones laborales tales como aguinaldo, vacaciones, descansos, etc.



Uno de los ejemplos que se puede indicar, es cuando llega el momento del pago de prestaciones laborales del trabajador, al empleador se le presenta un gran problema, se ve en la difícil tarea de determinar que monto es el que le corresponde en virtud de que el trabajador no laboraba la jornada de trabajo completa establecida en el Código de Trabajo, y por lo tanto el patrono se arriesga a hacer un cálculo impreciso y que posteriormente se entable en su contra una demanda laboral por parte del trabajador en virtud, de no haber realizado correctamente dicho cálculo y por afectar los derechos del trabajador, derivado de lo anterior surge que en muchos casos, éste acepta el pago de sus prestaciones y posteriormente demanda un reajuste ante un tribunal de trabajo, generando con ello la saturación de los tribunales de justicia, gastos de auxilio de abogados y mucho tiempo empleado en el litigio.

4.4. Beneficios del contrato de trabajo a tiempo parcial

Los beneficios para la salud física y psicológica del trabajador son evidentes, debido que largas jornadas de trabajo, incluso que excedan varias horas la jornada ordinaria, las aglomeraciones de tránsito de personas y de vehículos, los reducidos momentos de ocio y de dedicación a la familia y a las amistades, provocan un descenso en la calidad de vida de los empleados y en su rendimiento laboral.

En algunos países, la preocupación por la calidad de vida es latente en cualquier aspecto material, y el derecho del trabajo no es la excepción. En dichos Estados, se ha promovido incluso, la creación de puestos de trabajo a tiempo parcial, con iguales derechos a una protección laboral análoga a la del trabajo a tiempo completo, y la implantación del permiso de paternidad además del de maternidad, de forma que las parejas puedan compartir más equitativamente el trabajo y el cuidado de los hijos. Este es un ejemplo más, de que las relaciones sociales prácticas, pueden fungir como fuentes materiales del derecho, lo cual provoca que la normativa laboral a todo nivel deba adaptarse a los requerimientos sociales, lo que redundará necesariamente en mayor bienestar laboral y por ende en mayor bienestar comercial de las empresas.



Lamentablemente, en algunos casos, los directivos de empresas no comprenden que el bienestar de los trabajadores beneficia de manera indirecta y a largo plazo a la empresa misma; y por otra parte, algunos sindicatos abusan de la bondad de determinadas empresas o entidades del Estado, y provocan que las mismas sobrepasen su capacidad de otorgar prestaciones a los trabajadores.

De lo anterior se deduce que, debe existir un equilibrio entre las exigencias sindicales o laborales individuales, según el caso, y el ánimo empresarial, lo cual debe estar basado en factores reales, no en peticiones infundadas de una u otra parte.

Por su parte, existen argumentos que contradicen hasta cierto punto que, la disminución de la jornada contribuya con el mejoramiento de la salud física y psicológica de los trabajadores. Por ejemplo, se argumenta que muchos patronos, en vista de la reducción de la jornada, aumentan la intensidad de las labores, exigiendo mayor rendimiento al trabajador.

La manifestación más importante, para implementar la reducción de la jornada, ha sido el desempleo, de tal manera que su implementación supone mayor oportunidad de empleo para mayor número de trabajadores, sacrificando un porcentaje de su salario a cambio de una jornada más reducida. En este caso se produce un equilibrio entre la oferta de trabajo, la cual crece, y la demanda, la cual se ve satisfecha, aunque sea parcialmente, por los nuevos ofrecimientos de empleos con salarios un poco inferiores a los de la jornada normal, pero con menor número de horas diarias de trabajo, y, lo que es más importante, con la posibilidad real de obtención de empleo.

Esta posibilidad se produce sobre todo cuando, hay una disminución significativa de la jornada, ya que, como argumento en contrario, una reducción poco significativa no necesariamente será un paliativo para el fenómeno del desempleo.

Existe, entre los empleadores, reticencia a la reducción de la jornada de trabajo principalmente por dos motivos; en primer lugar, algunos argumentan que de esta forma



el costo de la mano de obra es más oneroso; y en segundo término, se aduce que hay disminución de la producción y por lo tanto de los beneficios de las empresas. En cuanto al primer argumento, no necesariamente es cierto, debido a que, la reducción de la jornada no se implemente únicamente para provocar mayor rendimiento en la mano de obra, sino también para fomentar el empleo.

En este caso, no debe existir una remuneración mayor por hora de trabajo, sino simplemente una distribución entre unos trabajadores y otros, tanto de las horas de trabajo como de la remuneración de las mismas. Lo anterior se aplica cuando las empresas son lo suficientemente honestas para distribuir de tal manera las horas y la remuneración, pero en algunos casos los empresarios prefieren emplear trabajadores para que laboren en la jornada ordinaria, y en caso de que tengan que trabajar horas extraordinarias, raras veces son reconocidas por las empresas.

No obstante, esta situación fáctica, no debe ser considerada, como una ventaja o desventaja del contrato a tiempo parcial, ya que son aspectos ilícitos que deben ser combatidos, tanto por los trabajadores como por las autoridades de Trabajo. Sin embargo, sí es interesante recalcar que, los contratos a tiempo parcial, pueden ser un paliativo de esta forma de abuso hacia los trabajadores.

En cuanto a los costos que implica tener más trabajadores en la nómina, no debe haber gran diferencia debido a que las prestaciones laborales deben ser proporcionales al salario de cada trabajador. El problema se produce cuando el número de horas laboradas por los trabajadores excede por mucho las horas de la jornada ordinaria de trabajo, debido a que tales horas extraordinarias deben ser mejor remuneradas que las horas ordinarias.

Sin embargo, se considera que este también es un factor práctico, porque en caso de que el empleador necesitase la mano de obra durante tales horas extraordinarias, debe pagarlas de igual forma, sea que esté empleando a uno o a dos trabajadores para esa misma labor. Debe tomarse en cuenta también que el hecho de emplear dos



trabajadores a tiempo parcial en lugar de uno solo con jornada ordinaria (y horas extraordinarias en algunos casos) para una misma jornada, implica casi siempre un aumento en el rendimiento de la mano de obra y por lo tanto un aumento de la producción de la eficiencia en la prestación de servicios, máxime en determinadas empresas en donde existen días y horas de mayor afluencia de consumidores o usuarios (tal es el caso de los bancos o los supermercados) o bien en las empresas en donde es necesario que haya trabajadores en horario fuera de lo común (hoteles, restaurantes, parques de diversiones, entre otros ejemplos).

Lo anterior, sin perjuicio de tomar en cuenta que los accidentes de trabajo se producen mayoritariamente en las últimas horas de la jornada de trabajo, debido al cansancio de los trabajadores, lo cual redundaría en una responsabilidad objetiva para el patrono.

Las empresas manifiestan asimismo por medio de sus representantes legales o fácticos que la divisibilidad de la jornada con ocasión de los contratos a tiempo parcial plantea algunos problemas puramente administrativos y de logística, ya que un aumento en el número de trabajadores implica mayores probabilidades de multiplicar los problemas que cada trabajador presenta, por ejemplo la necesidad de implementar guarderías de niños en los casos de las madres trabajadoras; el aumento en las probabilidades de daños a la empresa por hechos y actos ilícitos; mayor número de empleados que deben ser capacitados, sobre todo tomando en cuenta que en algunos casos dichos trabajadores serán empleados por empresas de la competencia; más probabilidades de que se generen problemas personales, tanto materiales como puramente jurídicos; más empleados que utilizan el mismo número de herramientas, dado que aunque esto se produzca de manera sucesiva y no simultánea, existe más riesgo de deterioro de las herramientas y de la maquinaria; mayores probabilidades de formación de sindicatos y de planteamiento de conflictos colectivos; más trabajo administrativo en cuanto a documentación, elaboración de planillas, de contratos, de pagos de seguro social, entre otros aspectos prácticos que pueden producirse con el aumento del personal.



En razón de las consideraciones anteriores, muchas empresas prefieren pagar horas extraordinarias en lugar de aumentar su nómina de trabajadores. Los hechos anteriores llevan a la conclusión que es necesario que exista un equilibrio entre los argumentos negativos y los argumentos positivos de la reducción de la jornada laboral y de la respectiva implementación del contrato a tiempo parcial.

Se considera que es necesario tomar en cuenta que, si bien es cierto pueden existir en algunos casos ciertos inconvenientes para las empresas en cuanto al aumento del número de trabajadores, también debe tomarse en cuenta que dichos inconvenientes prácticos e incluso jurídicos, son compensados por la mayor productividad que genera esta modalidad de contratación, y también por la mayor estabilidad y paz sociales a largo plazo que se produce, debido al mayor tiempo disponible de que gozan los trabajadores, lo que conlleva mayor formación familiar y mayor capacitación profesional de los trabajadores.

Como consecuencia de tal consideración, la reducción de la jornada de trabajo puede producirse, por una parte, debido a que la demanda de bienes o servicios sea tal que, basta con que el trabajador preste sus servicios un determinado número de horas diarias. Tal intervalo de tiempo es, por lógica, menor a ocho horas, dado que la naturaleza del trabajo permite que en una cantidad de horas menor a la jornada ordinaria, sean llevadas a cabo las labores de manera satisfactoria para el patrono.

Este aspecto de la reducción de la jornada de trabajo es beneficioso en tanto que el patrono satisface su necesidad de producción de bienes y servicios sin incurrir en el deber de pagar la totalidad de la jornada ordinaria. El trabajador se ve beneficiado en virtud de que, en la mayoría de los casos, es mejor remunerado por cada hora de trabajo, posee mayor tiempo libre para adquirir otro empleo, para dedicarlo a la familia o para mejorar sus conocimientos científicos o técnicos, lo que redundará en mayor capacitación y en mayores expectativas de crecimiento laboral. El consumidor y usuario el que es, de acuerdo con las tendencias modernas del derecho mercantil, uno de los sujetos principales de las relaciones comerciales, en contraposición al comerciante, sea



éste social o individual, se ve beneficiado porque los productos y servicios deben, al menos teóricamente, tener un costo menor de producción y por ende de adquisición en el mercado.

En virtud de lo anterior se puede establecer que, en caso de que las relaciones jurídicas sean materializadas de conformidad con las exigencias de la buena fe y sin incurrir en el abuso del derecho subjetivo, tal y como preceptúan los Artículos 17 y 18 de la Ley del Organismo Judicial. La reducción de la jornada de trabajo tiene algunos aspectos positivos que aportan a la realidad laboral. Sin embargo, en caso de que las relaciones laborales, y en especial, las relaciones mercantiles, no sean ejercidas con base en dichos principios, existe el peligro de que la reducción de la jornada sirva únicamente como causa de disminución de la cantidad de productos y servicios y sobre todo de la calidad de la misma.

Cuando la cantidad y la calidad están reguladas por el mercado, no debe haber problemas para el consumidor; no obstante, si tal cantidad y calidad son reguladas artificialmente y con el ánimo de evitar el pago total de las prestaciones laborales, los consumidores se ven afectados por la prestación de servicios deficientes y de inferior calidad.

Por otra parte, existen algunos beneficios adicionales del contrato a tiempo parcial, que si bien son secundarios, deben ser tomados en cuenta dado que pueden ser de utilidad para ambas partes de la relación jurídica. Ejemplos de tales beneficios adicionales, es que, tal forma de contratar proporciona una oportunidad a los trabajadores para tener acceso a un contrato con jornada ordinaria.

Asimismo, existe mayor ausentismo laboral entre los trabajadores de jornada completa que entre los de tiempo parcial. Debe ser también tomado en cuenta que algunos sectores de la población encuentran ventajas del trabajo a tiempo parcial, verbigracia los estudiantes porque les permite proseguir sus actividades estudiantiles y las



personas de la tercera edad porque les permite reducir actividad y a la vez completar sus ingresos mensuales, basados en muchos casos por sus respectivas pensiones.

Por otro lado se encuentra el caso de las madres de menores, les permite atender sus responsabilidades familiares y a la vez, generar ingresos adicionales, a los de la economía familiar tradicional, sin perjuicio de tomar en cuenta aspectos psicológicos como la autorrealización y la independencia relativo que esto produce. Estos tres sectores sociales tienen en común que, la actividad laboral no es necesariamente, su única, ni su principal actividad.

4.5. El contrato de trabajo a tiempo parcial en otros países

Esta nueva modalidad de trabajo, es muy utilizada en Guatemala debido a los grandes beneficios que, presenta para aquellas personas que no cuentan con disponibilidad de horario que, por diversas circunstancias, ven en esta clase de contrato, un medio de subsistencia y para la satisfacción de sus necesidades básicas. Es muy cierto que el contrato a tiempo parcial se aplica en todos los países, tanto en vías de desarrollo como aquellos que cuentan con los recursos económicos y tecnológicos más avanzados, esto quiere decir que es de gran necesidad tanto su aplicación, a la vida productiva de un país, así como también es de suma importancia su regulación, establecer cuales son los derechos y obligaciones que se derivan del mismo, para de esta forma, hacerlos efectivos en el momento que sea necesario

Este contrato laboral ha tenido férreos detractores, tanto entre el empresariado como en el sector sindical, no obstante que cada día gana más adeptos como consecuencia de las innegables ventajas que posee, en contraposición a las pocas vicisitudes que presenta.

Sin embargo, la típica contratación presenta también bondades y problemas que afrontar, por lo que puede concluirse que en el aprovechamiento de tales ventajas estriba el éxito de la implementación práctica y normativa del contrato a tiempo parcial.



4.6. Normativa que regula el contrato a tiempo parcial

En cuanto a dicha forma de contratación, aunque en la vida cotidiana se utilice en gran medida, existe poca legislación a nivel mundial al respecto. Guatemala no es la excepción, y ha debido, al igual que otros países, adecuar su normativa vigente a dicho contrato, sobre todo en cuanto a la contratación con trabajadores del Estado.

Tanto el Convenio número 175 como la recomendación 182 de la Organización Internacional del Trabajo, hacen énfasis en que los trabajadores a tiempo parcial deben gozar de los mismos derechos que los que laboran jornada completa, estableciendo así una debida protección a los primeros, con objeto de fomentar tal forma de contratación y de responder normativamente a la realidad social.

En Guatemala lamentablemente no existe regulación del contrato a tiempo parcial, lo cual de ninguna manera impide la implementación del mismo, puesto que esta forma de prestación de los servicios se ha utilizado por muchos años, siendo ideal para el desempeño de aquellas labores, en las cuales no es necesario aplicar la cantidad de horas, que se establece en la jornada ordinario o extraordinaria que es la que indica la ley, es decir que se puede laborar medio día por ejemplo, claro está que los guatemaltecos vemos en este contrato una oportunidad para la realización de otras actividades, tales como estudiar, laborar en otro lugar el resto del día, cuidado de los hijos o bien, labores altruistas.

Por el otro lado, se tiene la postura del patrono en esta relación laboral, la que implica gran cantidad de beneficios para la empresa, ejemplo de ello se puede mencionar; el hecho de que el trabajador realiza sus labores de una forma más ágil, ya que cuenta con tan solo unas horas para ello, teniendo como resultado una mayor productividad, aprovecharse al máximo el tiempo efectivo que permanece a las órdenes del patrono; de la misma forma, éste cuenta con mano de obra de una forma continua, porque al termino de un primer tiempo parcial, inicia el horario del otro trabajador, de esa forma no se ve interrumpida la producción.



El ordenamiento jurídico, no está elaborado únicamente para que lo conozcan los juristas, sino para que toda persona, que tenga relación con determinado acto jurídico que tenga consecuencias en el país pueda comprenderlo claramente.

Este es el caso de las grandes empresas extranjeras, quienes necesitan certeza jurídica, como ámbito subjetivo de la seguridad jurídica, para realizar sus inversiones. Independientemente de considerar la inversión en nuestro país, se considera que sí es necesario que en Guatemala esté regulado el contrato a tiempo parcial, el cual conlleva consecuencias beneficiosas para el Estado, para los patronos y para los trabajadores.

Al ser incluido en el ordenamiento jurídico este contrato, el Estado puede ejercer una mejor supervisión y registro de los contratos laborales, no sólo para efectos puramente de respeto a los derechos laborales de las partes en una relación laboral, sino también para efectos de tributación, con lo cual se vería beneficiada la economía nacional.

No puede negarse que tanto patronos como trabajadores, se benefician en virtud de los aspectos positivos del contrato a tiempo parcial, de esta forma, el primero de los mencionados puede contratar personal que no tendrá ningún inconveniente, en cuanto a la disposición del horario, contando así todo el tiempo con trabajadores; y en cuanto a éstos, dichos beneficios se ven reflejados en la posibilidad de desarrollar otra actividad, que puede ser de carácter laboral o personal. Por otra parte, las consecuencias negativas de la falta de regulación de este contrato, se ven reflejadas principalmente en el ámbito profesional, es decir que, si bien es cierto que en el país la mayoría de los empleos, se basa en una jornada establecida en la ley, existe muchas empresas que por la cantidad de horas que debe laborarse, no dan la oportunidad de superación a nivel de las metas trazadas, teniendo como consecuencia para la sociedad, menor cantidad de profesionales.

A pesar de los mencionados beneficios de dicho contrato; y como consecuencia de la falta de regulación legal, en la sociedad el patrono prefiere simular una contratación civil y arriesgarse a ser vencidos en algún juicio laboral (en los pocos casos en que las



violaciones laborales llegan hasta el ámbito jurisdiccional), que pagar la totalidad de la jornada a los trabajadores de tiempo parcial.

En este sentido se deduce que la interpretación que se hace de la jornada de trabajo, constituye una restricción a la libertad contractual, con la cual se puede reducir el espacio de tiempo, pero siempre bajo las mismas implicaciones de una jornada ordinaria normal.

La normativa vigente para trabajadores del Estado es el Acuerdo Ministerial número 34660, el cual contiene el “Reglamento de los trabajadores no sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo”; el Acuerdo Ministerial número 92772, que contiene el “Reglamento para determinar las jornadas de trabajo de los niveles y áreas de la educación de Guatemala”; el Acuerdo Gubernativo 21299, el cual contiene el “Reglamento para la contratación de servicios directivos temporales con cargo en el renglón presupuestario 022, personal por contrato”; y el Acuerdo Gubernativo 4592002 del año 2,002d. Dichos cuerpos normativos regulan jornadas de trabajo para algunos trabajadores del Estado, distintas a las reguladas en el Código de Trabajo.

En el mismo sentido, se considera que del Artículo 102, inciso c) de la Constitución Política de la República, el cual contempla el principio de igualdad en el pago, se infiere la proporcionalidad del salario con respecto al tiempo prestado, razón por la cual no debe interpretarse el inciso g) del mismo artículo de manera taxativa. Desde el punto de vista de la técnica jurídica, las diversas normas contenidas en el citado artículo, deben ser interpretadas como un conjunto armónico de reglas, es decir de acuerdo con el método sistemático contemplado en la Ley del Organismo Judicial.

Adicionalmente, el Artículo 89 del citado código, complementa tal norma constitucional, por lo que, la interpretación estricta y gramatical del inciso g) del Artículo 102 constitucional, es un error de técnica jurídica, y debe entenderse que este inciso se refiere necesariamente a relaciones laborales ya iniciadas, en las cuales sí puede alegarse la adquisición legítima de derechos adquiridos.



4.7. El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

Este convenio es de suma importancia para el país, es un ejemplo a seguir para incorporar a la legislación esta modalidad de contrato, en beneficio del trabajador y sin perjudicar al empleador, para lo cual es urgente que sea aprobado; y de esta forma integrarlo a la vida jurídica, modernizando la legislación laboral. Para tener una perspectiva de lo que es este convenio, a continuación se desarrolla cada uno de sus aspectos.

4.8. La Organización Internacional del Trabajo

Fundada en el año 1,919 en el marco de las negociaciones que se abrieron en la Conferencia de la Paz, realizada primero en París y luego en Versalles, al finalizar la primera guerra mundial, dichas negociaciones tuvieron la particularidad de ser realizadas entre los gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de empleadores, quienes tomaron como base la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, que había sido fundada en Basilea en el año 1,901 para establecer la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la anotada conferencia de París e incluida en la sección XIII del Tratado de Versalles.

Dicha organización se funda, después de una guerra destructiva, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores. Con la creación de la citada organización, esta se convirtió en la primera agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas en el año 1,946. Fue creada como parte del Tratado de Versalles que terminó con la primera guerra mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

La Organización Internacional del Trabajo, se constituyó desde un principio con un gobierno tripartito, único en su género, integrado por representantes de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores y eligió como primer director general al francés Albert Thomas. Entre los años 1,919 y 1,921 la Organización Internacional del Trabajo sancionó 16 convenios internacionales de la misma materia, de igual forma, lo hizo con



18 recomendaciones y en el año 1,926 se introdujo un mecanismo de control, aún vigente, por el cual cada país debía presentar anualmente una memoria informando sobre el estado de aplicación de las normas internacionales. Con el fin de examinar esas memorias se creó también la comisión de expertos, integrada por juristas independientes, que cada año presenta su informe a la Conferencia.

Posteriormente en el año 1,934, bajo el gobierno de Franklin D. Roosevelt, los Estados Unidos solicitaron su ingreso en calidad de miembro de la OIT. Durante la segunda guerra mundial dicha organización se instaló temporalmente en Montreal. En el año 1,944, cuando aún la guerra no había terminado, la Conferencia Internacional del Trabajo en Filadelfia aprobó la declaración de Filadelfia que se integró como anexo a la constitución, fijando los principios, fines y objetivos de dicha organización del trabajo. Luego en el año 1,948 se adoptó el convenio sobre libertad sindical número 87.

Entre los años 1,948 y 1,970, durante la dirección del estadounidense David Morse, debido al proceso de descolonización se duplicó el número de estados miembros de la OIT, quedando en minoría los países industrializados. Amplió sus actividades quintuplicando el presupuesto y cuadruplicando el número de sus empleados. En el año 1960, se creó el Instituto Internacional de Estudios Laborales y en el año 1,965 el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico, con sede en Turín.

Posteriormente en el año 1,969, al cumplirse 50 años de su creación, le fue otorgado el Premio Nobel de la Paz.

Continuando con la historia referente a esta organización, se establece que en el año 1,977 Estados Unidos se retiró de la misma, causando una crisis presupuestaria debido a la disminución automática del presupuesto en un 25% que ello significó, pero que logró ser controlada hasta su reingreso en el año 1,980.

Finalizada la guerra fría y frente al proceso de globalización y deterioro de los derechos laborales en todo el mundo, la mencionada organización ha señalado la necesidad de



dar prioridad al cumplimiento de las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo garantizados por los ocho convenios fundamentales, de los cuales se puede citar como ejemplo, el referente a la libertad sindical, negociación colectiva, abolición trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, destacando, entre ellos, los conceptos de empleo decente y democratización de la globalización.

Fue creada, con el fin de alcanzar la paz universal y permanente la cual sólo podía lograrse a través del desarrollo de la justicia social, asimismo uno de los aspectos que se tomaron en cuenta para la creación de esta organización es que existían condiciones de trabajo que conllevan un alto grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, adicionalmente esto existía un descontento, el cual constituía una amenaza para la paz y armonía universales, dando como resultado las urgentes mejoras de las condiciones concernientes a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, etc.

Asimismo, dicha organización tenía como fin lograr el reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor, así como lograr determinar y defender el principio de libertad sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas.

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril del año 1,919 por una comisión del trabajo, establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes



de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos.

El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos. dicha Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en el año 1,901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentara temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen de Gales y Daniel Legrand de Francia.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por, consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo, establece que, las altas partes contratantes estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo.

Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados.

Dicho preámbulo establecía los siguientes considerandos.

- Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social.
- Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el



descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales, y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones.

- Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

En cuanto a las áreas, que podrían ser mejoradas, enumeradas en dicho preámbulo continúan vigentes, ejemplo de ello si analiza las siguientes.

- a. Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana, como ejemplo se puede establecer que en Guatemala existen tres tipos de jornadas de trabajo la ordinaria, la jornada nocturna y la jornada mixta, todas establecidas en un límite de horas laboradas en el día y a la semana;
- b. Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- d. Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- e. Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- f. Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;
- g. Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de Condiciones, libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.



La Organización Internacional del Trabajo, ha realizado aportes importantes al mundo del trabajo desde sus primeros días. La primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919 adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria.

Estableció su sede en Ginebra en el verano del año 1,920 con el francés Albert Thomas como primer Presidente de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente de la Organización, impulsó la adopción de 16 Convenios Internacionales del Trabajo y 18 Recomendaciones en menos de dos años.

En un principio algunos gobiernos pensaban que había demasiados Convenios, el presupuesto era excesivo y los informes muy críticos. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia, bajo presión del Gobierno de Francia, declaró que el ámbito de acción de la OIT se extendía también a la reglamentación de las condiciones de trabajo del sector agrícola.

La mencionada organización está consagrada a la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Sus objetivos principales son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo dignas, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

Al promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la Organización persiste en su misión fundadora: la paz laboral es esencial para la prosperidad. En la actualidad la OIT favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso. La visión de trabajo decente que dicha organización tiene, es la que considera que el trabajo es fundamental para el bienestar de las personas. Además de proveer ingresos, el trabajo



puede contribuir con un progreso social y económico más amplio, fortaleciendo a los individuos, sus familias y comunidades. Sin embargo, este progreso está vinculado a un trabajo que sea decente. El trabajo decente resume las aspiraciones de las personas durante su vida laboral.

Se define a la mencionada organización, como la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las normas internacionales del trabajo. Al trabajar junto a los 178 países miembros, la OIT busca garantizar que las normas del trabajo sean respetadas tanto en sus principios como en la práctica.

4.9. Principales objetivos de la OIT

Lo constituyen aquellos que, fundamentan la razón de ser de dicha organización, es decir que a través del logro de dichos objetivos la organización crecerá y se desarrollará a favor de los trabajadores, dentro de los objetivos se encuentran los siguientes: Trabajo decente para todos, creación de empleos, globalización justa, derechos en el trabajo, diálogo social, protección social, superar la pobreza mediante el trabajo, promoción del empleo.

El trabajo decente, es aquel en el cual se resumen las aspiraciones de las personas en su vida laboral, aspiraciones en relación a oportunidades e ingresos; derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal; justicia e igualdad de género. Las diversas dimensiones del trabajo decente son pilares de la paz en las comunidades y en la sociedad. El trabajo decente refleja las preocupaciones de gobiernos, trabajadores y empleadores, que dan a la OIT su singular identidad tripartita.

Puede ser sintetizado, en cuatro objetivos estratégicos, es decir; principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales; oportunidades de empleo e ingresos; protección y seguridad social; y diálogo social y tripartismo. Estos objetivos tienen validez para todos los trabajadores, mujeres y hombres, en la economía formal e informal, en trabajos asalariados o autónomos; en el campo, industria y oficina; en sus casas o en la comunidad.



El trabajo decente es fundamental en el esfuerzo por reducir la pobreza, problema que se desarrolla en la mayoría de países del mundo, y es un medio para lograr un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible. La OIT trabaja en el desarrollo de enfoques orientados hacia el trabajo decente en las políticas sociales y económicas, en colaboración con las principales instituciones y representantes del sistema multilateral y la economía global.

Para lograr el progreso son necesarias acciones al nivel mundial, por parte de todos los países tanto por parte de los países desarrollados como los que están en vías de desarrollo. La citada organización desarrolla una agenda para la comunidad del trabajo, representada por sus mandantes tripartitos, con el fin de movilizar sus considerables recursos para crear esas oportunidades y colaborar en la reducción y eliminación de la pobreza. El programa de trabajo decente aporta las bases para un marco de desarrollo global más justo y estable.

Esta organización ofrece apoyo a través de programas nacionales de trabajo decente desarrollados en colaboración con los mandantes de la misma. Las prioridades y objetivos se definen dentro del marco de desarrollo nacional y con el propósito de combatir los más graves déficits de trabajo decente a través de programas eficientes que abarcan cada uno de los objetivos estratégicos

4.10. El tripartismo de la Organización Internacional del Trabajo

Esta institución trata de responder a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores, reuniendo los gobiernos y los representantes de los empleadores y trabajadores, con el fin de elaborar normas de trabajo, desarrollar políticas en la materia y concebir los programas apropiados. La estructura tripartita de la organización le proporciona un carácter único entre las organizaciones internacionales, ya que las organizaciones de empleadores y trabajadores participan en todas las discusiones con los gobiernos en posición de igualdad.



Esta importante organización apoya el tripartismo en los Estados miembros, mediante la promoción del diálogo social en el diseño y la aplicación de estrategias nacionales. Las condiciones de empleo justas, el trabajo decente y un desarrollo que beneficie a todos no pueden ser alcanzados sin el consentimiento y el esfuerzo de trabajadores, empleadores y gobiernos, todos actuando en forma conjunta. Con el fin de respaldar este esfuerzo uno de los objetivos estratégicos de la OIT es el reforzamiento del diálogo entre sus mandantes tripartitas. Ayuda a gobiernos y a organizaciones de empleadores y trabajadores a establecer relaciones laborales sólidas, a adaptar la legislación laboral para hacer frente a retos económicos y sociales, y a mejorar la administración del trabajo de cada país, y así lograr con ello un gran avance contra la pobreza, que es lo que se busca erradicar con la creación de empleos.

4.11. Diálogo social

La lucha contra la necesidad debe proseguirse, con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

La OIT, define el diálogo social como todos los tipos de negociación, consultas e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas que son de interés común. La manera en que se efectúa este diálogo social varía de acuerdo al país y la región. Para un diálogo social efectivo se requieren los siguientes elementos.

- Respeto por los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva, por parte tanto de empleadores como trabajadores;
- Organizaciones de trabajadores y empleadores, la que deben ser sumamente fuertes e independientes, con la capacidad técnica y los conocimientos básicos necesarios para participar en un diálogo social;



- Voluntad política y compromiso de todas las partes de participar en el diálogo social, para lograr determinar soluciones a los problemas que afectan a todos los sectores;
- Respaldo institucional adecuado, como una contribución del gobierno de cada país.

Para que el diálogo social funcione, el Estado debe ser activo pues le cabe la responsabilidad de crear un clima político y civil estable para que las organizaciones de empleadores y trabajadores puedan funcionar sin temor a represalias. La negociación colectiva es la forma más difundida de diálogo social y constituye un indicador útil sobre la capacidad de los países para comprometerse con el tripartismo al nivel nacional.

La libertad sindical constituye un pilar fundamental para el diálogo social, es por ello que las organizaciones independientes de trabajadores y empleadores son pilares de la estructura tripartita de la organización y de sus esfuerzos por promover la libertad sindical.

El comité de libertad sindical de dicha organización, establecido en el año de 1.950 ha examinado más de 2,000 casos de violaciones a los derechos de organización de trabajadores y empleadores. Tiene mandato para abordar reclamos de todos los Estados miembros, incluso de aquellos que no han ratificado los convenios sobre libertad sindical.

En ocasiones los interlocutores tripartitas pueden abrir el diálogo social a otros actores importantes de la sociedad con el fin de obtener consensos más amplios. Las formas de diálogo social varían de acuerdo a las necesidades. Puede ser tripartita, con la participación del gobierno, o bipartita. Puede ser informal o institucional, y con frecuencia resulta en una combinación de estas dos formas.



Es posible que se produzca a nivel nacional, o regional o dentro de una sola empresa. Puede ser intergremial, sectorial, o combinar ambos. También es posible iniciar procedimientos de reclamación y queja contra Estados miembros que no cumplen con los convenios que han ratificado. En el marco de un procedimiento especial, el comité de libertad sindical examina las quejas, relativas a las violaciones a la libertad sindical, hayan los Estados Miembros, ratificado o no los convenios pertinentes.

5.11. Como funciona la organización

Siendo una de las organizaciones más importantes del mundo, para realizar su trabajo se estructura a través de tres órganos fundamentales, los cuales cuentan con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores.

4.12. Conferencia Internacional del Trabajo

Es el órgano superior de la organización, se reúne anualmente, en junio, en Ginebra. Está integrada por cuatro delegados por cada país miembro, dos de ellos elegidos por el gobierno, y los otros dos propuestos por las organizaciones de trabajadores y empleadores respectivamente. De este modo, la mitad de los integrantes de la Conferencia representan a los gobiernos, en tanto que una cuarta parte integra el bloque de trabajadores, y la otra cuarta parte integra el bloque de empleadores. A la Conferencia Internacional le corresponde la sanción de las normas internacionales del trabajo, fundamentalmente convenios y recomendaciones por las dos terceras partes de sus miembros.

Los delegados de empleadores y trabajadores pueden expresarse libremente y votar de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus propias organizaciones. En algunas oportunidades votan en forma opuesta, o en contra de las posiciones de los representantes de sus gobiernos. La Conferencia establece y adopta normas internacionales del trabajo, y es un foro en el cual se debaten temas sociales y laborales de gran relevancia. También adopta el presupuesto de la Organización y elige al Consejo de Administración.

También corresponde a la Conferencia Internacional examinar las memorias anuales que cada país debe presentar sobre el estado de la aplicación de las normas



internacionales en cada país, y eventualmente aprobar recomendaciones en los casos en que existen deficiencias. En esa tarea dicha conferencia, cuenta con la ayuda de la importante Comisión de Expertos que debe examinar cada memoria y producir un informe, recomendando los cursos de acción en cada caso. A partir de 1,998 dicha conferencia debe examinar el informe global sobre lo que ordena la declaración de la mencionada organización, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que debe preparar la oficina, debiendo dar cuenta, cada año en forma rotativa, el estado en que se encuentran cada uno de estos puntos.

- libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición efectiva del trabajo infantil,
- la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

4.13. Comisión de Expertos

La mencionada comisión en aplicación de convenios y recomendaciones, es un organismo permanente asesor de la Conferencia Internacional, integrado por juristas especialistas en derecho internacional del trabajo.

Su función es examinar las memorias que todos los países que tienen la obligación de presentar cada año, detallando el estado en que se encuentra la aplicación de los convenios internacionales en cada país.

Cada año la dicha comisión, debe presentar su informe a la conferencia, con la opinión que le merece cada situación y las recomendaciones que propone en cada caso. Las opiniones de la comisión de expertos han adquirido gran importancia jurídica para la



interpretación de las normas internacionales y se encuentran recopiladas como jurisprudencia en cada convenio.

4.14. Consejo de Administración

Es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo, y se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre políticas que se debe aplicar y establece el programa y presupuesto que posteriormente son presentados a la conferencia para su aprobación. También elige al director general.

El Consejo de Administración está integrado por 56 personas. De los 28 integrantes que corresponden a los gobiernos, 10 son designados directamente por los diez países de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Rusia) y el resto por los delegados gubernamentales en la Conferencia. Los otros 28 miembros corresponden en partes iguales a los trabajadores y empleadores y son elegidos por los bloques correspondientes en la Conferencia. Los miembros se renuevan cada tres años.

4.15. Oficina Internacional del Trabajo

La Oficina Internacional del Trabajo es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo. Es responsable por el conjunto de las actividades de la OIT, que lleva a cabo bajo la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General, quien es elegido para períodos renovables de cinco años.

La Oficina cuenta con unos 1.900 funcionarios de más de 110 nacionalidades quienes se desempeñan en la sede en Ginebra y en 40 oficinas en diversos lugares del mundo. Además hay unos 600 expertos que realizan misiones en todas las regiones del mundo en el marco del programa de cooperación técnica. La Oficina también cuenta con un centro de investigación y documentación, y como editora publica estudios especializados, informes y periódicos.



4.16. Comité de Libertad Sindical

El Comité de Libertad Sindical (CLS) es un importante organismo que depende del Consejo de Administración, integrado por nueve de sus miembros, pertenecientes por partes iguales a los tres bloques. Su función es intervenir en la quejas relacionadas con la libertad sindical, derivadas de las potenciales violaciones a los Convenios Internacionales N° 87 y 98 y aquellos que resultan complementarios.

La importancia del CLS radica en el alto perfil político de sus miembros, y en la facultad que tiene para producir recomendaciones críticas a los gobiernos, cuando determina que la libertad sindical ha sido afectada. Existe un procedimiento específico para procesar las quejas por violaciones a la libertad sindical.

4.17. Convenios internacionales y recomendaciones

La OIT sanciona convenios internacionales y recomendaciones, ambos requieren una mayoría de dos tercios para ser aprobadas por la Conferencia Internacional. Los convenios internacionales constituyen tratados internacionales obligatorios para sus miembros una vez ratificados, en tanto que las recomendaciones, no son obligatorias, y constituyen sugerencias a los países para ir progresando en las relaciones laborales. Generalmente a todo convenio sancionado, corresponde una recomendación que contiene una normativa más avanzada.

Es necesario hacer mención de los ocho convenios internacionales considerados fundamentales, son los siguientes.

- 1) Convenio N° 29 sobre el trabajo forzoso, 1,930
- 2) Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1,948
- 3) Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
- 4) Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, 1,951



- 5) Convenio N° 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1,957
- 6) Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1,958
- 7) Convenio N° 138 sobre la edad mínima, 1,973
- 8) Convenio N° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1,999

La salud, la seguridad laboral y la seguridad social son asuntos prioritarios regulados por varios Convenios. Sobre la protección de la maternidad fue aprobado en 2000 el Convenio 183. Han sido consideradas situaciones especiales, como la migración laboral (Convenios 21 de 1926, 48 de 1945, 66 de 1939, 97 de 1949 y el Convenio 143 de 1975 sobre los trabajadores emigrantes), así como el trabajo nocturno, y las condiciones de trabajo en las minas, empresas químicas, los puertos, el mar y el sector agropecuario. El Convenio 141 aprobado en 1975 trata sobre las organizaciones de trabajadores rurales y reconoce "que la reforma agraria es, en muchos países en vías de desarrollo, un factor esencial para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida". En 1957 la OIT aprobó el Convenio 107 sobre poblaciones indígenas y tribales, sustituido por el Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales, aprobado en la 76ª reunión el 7 de junio de 1989, el cual constituye hasta ahora el principal instrumento de derecho internacional para la defensa de los pueblos indígenas del mundo y sus territorios.

La Declaración precisa que los derechos fundamentales del trabajo son universales y deben ser respetados a todas las personas en todos los países, sin importar el nivel de desarrollo económico de cada uno. A tal fin la OIT creó un mecanismo de seguimiento de la Declaración mediante un informe anual a la Conferencia en el que se analiza la situación de cada uno de los cuatro grupos de derechos, en forma rotativa. Por otra parte cabe mencionar que la meta principal de la OIT hoy en día es promover oportunidades para las mujeres y hombres para obtener trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La organización busca promover la creación de empleos, regular de mejor manera los



principios y derechos de los trabajadores, mejorar la protección social y promover el diálogo social al igual que proveer información relevante, así como técnicas de asistencia y de entrenamiento.

4.18. Convenio 175 de la Organización internacional del Trabajo, Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial

El contenido de dicho convenio sobre trabajo a tiempo parcial, adoptado el 24 de junio del año 1,994 en Ginebra radica en brindar la definición del trabajador a tiempo parcial (trabajador asalariado cuya jornada de trabajo normal es mas corta que la de los trabajadores a tiempo completo, pero con situaciones comparables); brinda el campo de aplicación; regula la protección de los trabajadores a tiempo parcial (especialmente en materia de seguridad y salud en el trabajo); regula también la fijación del salario base; la adaptación de los regímenes legales de seguridad social; las medidas relativas a la protección de la maternidad, los diferentes tipos de permisos; medidas que deben adoptarse a fin de facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial productivo y libremente elegido, conforme a las necesidades tanto de los patronos como de los trabajadores; contiene asimismo las medidas que garanticen el carácter voluntario del paso desde un trabajo a tiempo completo a otro a tiempo parcial y viceversa; así como las obligaciones de los miembros de la Organización Internacional del Trabajo que hayan ratificado este Convenio. Las disposiciones de la recomendación 182 desarrollan las del convenio y se aplican conforme a ellas.

Actualmente en el Congreso de la República, se encuentra el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en espera de ser ratificado. La OIT es el Organismo de las Naciones Unidas que promueve a en el mundo el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. Para eso emite una serie de convenios, y los países se van adhiriendo voluntariamente a éstos para avanzar en materia laboral.

Este convenio tiene tres elementos básicos: el primero, abre las posibilidades a que muchas personas puedan tener un trabajo parcial, esto significa que estudiantes, amas



de casa, discapacitados y personas de mediana edad puedan trabajar el número de horas que sus ocupaciones o limitaciones les permiten.

El segundo elemento es que el convenio garantiza el absoluto y total respeto a las medidas de protección al trabajador tales como seguridad social, vacaciones, licencias, maternidad, terminación de la relación laboral. El tercero se refiere a que es parte de las herramientas de la OIT para promover la generación de empleo formal en los países.

Para un trabajador, que busca empleo, y quiere saber lo que el Convenio 175 le ofrece se puede decir que genera opciones adicionales de trabajo a las existentes, porque puede complementar el trabajo actual; puede separar sus jornadas, si así le resulta conveniente; puede atender actividades personales, adicionalmente cuenta con la protección de sus derechos; complementar los ingresos familiares y mejorar la capacitación para el trabajo.

Para una autoridad gubernamental o un miembro del Legislativo y se quiere saber cómo el Convenio 175 contribuye a los objetivos de la política pública, la respuesta es que apoya la estrategia de creación de nuevos empleos en Guatemala, formaliza la economía y multiplica los ingresos fiscales y del seguro social.

Para un empresario, este Convenio le da certeza jurídica cuando se contrata trabajadores por jornadas parciales, se puede responder de mejor manera a las demandas de producción, que se presentan en su empresa acorde con las nuevas modalidades de negocios, y se podrá ser mas eficiente en la capacitación y formación de recurso humano especializado.

Actualmente es analizado por la Comisión de Relaciones Exteriores del Congreso, para completar las consultas efectuadas con anterioridad, este organizó un taller de trabajo con el propósito de agregar nuevos elementos provenientes de los sectores laboral, gubernamental y empleador. Se espera que, con los argumentos reunidos, este instrumento legal sea ratificado por el Congreso de la República, por ser una



herramienta indispensable para generar más oportunidades de trabajo para los guatemaltecos.

El Convenio ciento setenta y cinco de la Organización Internacional del Trabajo el cual regula el trabajo a tiempo parcial, convenio que Guatemala aún no ha ratificado, a pesar de formar parte de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que se hace necesaria su ratificación para con ello sentar las bases para desarrollar la adecuada regulación del trabajo a tiempo parcial dentro de nuestro ordenamiento jurídico guatemalteco.

Uno de los aspectos que el presente trabajo de tesis propone es la necesidad que existe en que Guatemala ratifique el convenio anteriormente mencionado, ya que en la actualidad conforme los avances de la sociedad se ha generado una gran diversidad de nuevas formas de relaciones de trabajo, entre ellas la contratación a tiempo parcial la cual no se encuentra plenamente desarrollada dentro de nuestra legislación laboral vigente.

Por su parte el Convenio 175 de la OIT regula de manera más específica el contrato a tiempo parcial. Se considera que su entrada en vigencia en Guatemala es necesaria e inminente, lo que sería un paliativo normativo, a las relaciones fácticas de trabajo a tiempo parcial, que se producen actualmente y que en muchas ocasiones desfavorecen al trabajador debido a las simulaciones de contratos que han sido señaladas con anterioridad.

El contrato a tiempo parcial, aun cuando no sea ratificado tal tratado, es viable en Guatemala y se considera que a pesar de que no existe normativa desarrollada al respecto, su aplicación es perfectamente posible e incluso necesaria, con lo cual se concluye que, atendiendo a las necesidades y beneficios que de él se deriva, las autoridades encargadas, deben realizar las diligencias necesarias para la aprobación de dicho convenio, velando de esta forma, por la aplicación del derecho constitucional al trabajo.





CONCLUSIONES

1. Uno de los principios que inspira al derecho laboral, es la igualdad para toda persona que desempeña un empleo, ya sea un profesional, técnico o de cualquier otra índole, con ello se pretende evitar abusos a los derechos inherentes a la población trabajadora, de la misma forma se debe aplicar este principio a aquellos que laboran a tiempo parcial.
2. El trabajo es un derecho constitucional, de donde se deriva que todo guatemalteco puede optar a un empleo, además tiene derecho a que, de acuerdo a sus necesidades, opte por aquel que más le favorezca, es por ello que, se debe contribuir al mejoramiento del trabajo, modernizando las leyes laborales, adaptándolas a las necesidades de los guatemaltecos.
3. Es realmente necesario y de suma importancia, la regulación legal del contrato de trabajo a tiempo parcial, ya que en las empresas se contrata personal, con este fin, por lo que si ya existe la relación laboral, debe también establecerse una norma que determine las condiciones en las que se deba ejecutar el trabajo y los beneficios, que conlleva el mismo.
4. Con la ratificación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, se alcanzará un gran triunfo, para la regulación del trabajo a tiempo parcial, por lo que las ventajas que representa esta modalidad, se verán reflejadas en la productividad de las empresas, el crecimiento económico del trabajador y por lo tanto en el desarrollo del país.





RECOMENDACIONES

1. El Estado a través del Congreso de la República debe procurar tomar en cuenta las situaciones de los estudiantes, madres trabajadoras y personas de la tercera edad, por lo que se debe reformar el Código de Trabajo en el sentido de incluir en su normativa el contrato de trabajo a tiempo parcial.
2. Al ser reformado el Código de Trabajo, el Congreso de la República debe tomar en cuenta todos aquellos derechos y obligaciones que pueden surgir de esas nuevas condiciones de trabajo.
3. Se hace necesario que, el Congreso de la República, realice una profunda investigación y de los resultados, proponer las soluciones que debe incluirse en la reforma al Código de Trabajo, en relación al contrato de trabajo a tiempo parcial.
4. El Congreso de la República debe ratificar el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, para la protección de los derechos de los trabajadores que opten por el trabajo a tiempo parcial.





BIBLIOGRAFÍA

- BOVINO, Alberto M. **Problemas del derecho procesal contemporáneo**. Ed. Del Puerto. Buenos Aires, Argentina: 1993.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, Ed. Heliasta, S. R, L, 1981.
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio, **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Tesis de Graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: 1975.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto, **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: 1977.
- CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo, **Tutelaridad y garantías mínimas Vrs. flexibilidad en el derecho de trabajo**. Tesis De Graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: 1998.
- CHOW, Napoleón. **Técnicas de investigación social**. Costa Rica, C. A.: Ed. Universitaria Centroamericana, 1976.
- DE FERRARI, Francisco, **Derecho del trabajo**, Ed. De Palma Segunda Ed. Buenos Aires Argentina: 1977.
- DE LA CUEVA María, **Nuevo derecho mexicano del trabajo**, Ed. Porrúa México: 1968.
- LACABANA, Miguel Angel, **La doctrina de la flexibilización del derecho de del trabajo**, Ed. II. Edis, Buenos Aires Argentina: 1,995.
- LÓPEZ ONETO, Marcos. **El trabajo a tiempo parcial**. Boletín oficial de la Dirección del Trabajo. Chile: 1995.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario, **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**, Ed. Universitaria, Guatemala: 1974.
- KROTOSHIN, Ernesto, **Tratado practico de derecho del trabajo**. T. I, Ed. Depalma, Buenos Aires, Argentina: 1955.
- OSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Ed. Heliasta, S. R. L., 1979.



Diccionario de la Real Academia Española, 1996.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Constituyente de 1985.

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

Código de Trabajo, Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441 y sus Reformas.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.