

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure holding a staff, surrounded by various symbols including a crown, a lion, and a cross. The Latin motto "CETERAS OBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER" is inscribed around the perimeter of the seal.

**ANÁLISIS SOBRE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA RATIFICACIÓN DEL
CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SOBRE
TRABAJO A TIEMPO PARCIAL; POR PARTE DEL ESTADO DE GUATEMALA**

WENDY SALOMÉ PÉREZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2009.

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

**ANÁLISIS SOBRE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA RATIFICACIÓN DEL
CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SOBRE
EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL; POR PARTE DEL ESTADO DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

WENDY SALOMÉ PÉREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre 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 Huítz 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:

Presidenta:	Licda.	Marisol Morales Chew
Vocal:	Lic.	Mario Antonio Quiñónez Flores
Secretaria:	Licda.	Ileana Magalí López Araujo

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	David Sentés Luna
Vocal:	Licda.	Dora Renee Cruz Navas
Secretaria:	Licda.	Mayra Johanna Veliz López

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

Licenciado Estuardo Castellanos Venegas
Abogado y Notario
Oficina Profesional 3ª avenida 13-62 zona 1,
Ciudad de Guatemala, Tel. 22304830



Guatemala, 26 de junio de 2009.

Licenciado

Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Presente

Licenciado Castro Monroy:



En atención a la providencia de fecha 08 de mayo del año en curso, en cual se me otorga el honor de ser Asesor de la tesis de la bachiller: **WENDY SALOMÉ PÉREZ**, carné número 200312203, sobre el tema intitulado "ANÁLISIS DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONA DE TRABAJO: SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL; POR PARTE DE GUATEMALA". Según las facultades que me otorga el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, Me permito rendir a usted el presente dictamen:

- Conforme las facultades que me fueron otorgadas, consideré necesario cambiar el título de la investigación a: **ANÁLISIS DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL; POR PARTE DEL ESTADO DE GUATEMALA**. Ya que el nombre correcto de la OIT es Organización Internacional del Trabajo. También consideré necesario modificar el contenido de los capítulos, pues en el orden impuesto se adecua mejor para que el lector comprenda el fin de la investigación.
- Para determinar si el contenido de la investigación es científico y técnico realicé un análisis sobre los temas desarrollados en cada capítulo y determiné que efectivamente la investigación se apega al perfil científico y técnico requerido.
- Para la presentación de la investigación se utilizaron los métodos de investigación: Dialectico, pues se relacionaron los hechos investigados para determinar el fin de la investigación, en este caso determinar la constitucionalidad del Convenio 175 de la

Licenciado Estuardo Castellanos Venegas
Abogado y Notario
Oficina Profesional 3ª avenida 13-62 zona 1,
Ciudad de Guatemala, Tel. 22304830



OIT; Analítico, se analizaron las ventajas que este Convenio representa para los trabajadores; Deductivo, pues se analizaron las opiniones de los ciudadanos frente al Convenio 175 de la OIT. Como Técnicas de Investigación se utilizaron: Entrevistas, para obtener la opinión de los ciudadanos guatemaltecos sobre el Convenio en mención; Estadísticas, se utilizaron para obtener los porcentajes de la información recolectada a través de las entrevistas; Documental, consulta selectiva de opiniones de expertos en el tema investigado.

- En la redacción del trabajo de investigación, la bachiller utilizó la lexicografía y gramática adecuada sin descuidar en ningún momento el lenguaje técnico jurídico requerido para un profesional del derecho.
- Los cuadros estadísticos presentados, reflejan el poco conocimiento sobre los efectos que trae para el Estado de Guatemala la ratificación del Convenio 175 de la OIT. Lo que va relacionado con las conclusiones y recomendaciones emitidas por la bachiller.
- Considero que la bibliografía utilizada por la ponente en el desarrollo de la investigación se considera apropiada, habiéndose consultado textos doctrinarios de autores nacionales como extranjeros, que tratan de forma precisa sobre la temática contenida en la investigación.

Considero como Asesor que la investigación es una contribución científica de importancia, pues se trata sobre un tema de la actualidad y que permite observar lo que regula la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo al respecto del trabajo a tiempo parcial y lo más importante es resaltar el derecho que tiene un trabajador de que le sea retribuido con un salario mínimo.

Por lo anteriormente indicado, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el trabajo de tesis presentado, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,

Licenciado Estuardo Castellanos Venegas

Colegiado 7,706

Lic. Estuardo Castellanos Venegas
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES


Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, G. A.

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



Atentamente pase al (a la) LICENCIADO (A) EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA, en sustitución del (de la) revisor (a) propuesto (a) con anterioridad LICENCIADO (A) LUIS ROBERTO ROMERO RIVERA para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante WENDY SALOMÉ PÉREZ, intitulado "ANÁLISIS DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL; POR PARTE DEL ESTADO DE GUATEMALA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a la) estudiante, si así lo estima conveniente la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, asimismo, el título del punto de tesis propuesto. 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.


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



c.c. Unidad de Tesis
CMCM/nnmr.

Licenciado Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario
Oficina Profesional 3ª avenida 13-62 zona 1,
Ciudad de Guatemala, Tel. 22327936



Guatemala, 17 de agosto de 2009.

Licenciado

Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Presente



Licenciado Castro Monroy:

En atención a la providencia de fecha de agosto del año en curso, en la cual me nombra Revisor de la tesis de la bachiller: **WENDY SALOMÉ PÉREZ**, quien se identifica con carné número 200312203, sobre el tema intitulado **ANÁLISIS DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL; POR PARTE DEL ESTADO DE GUATEMALA.**

Con base en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, procedo a emitir el siguiente dictamen:

- Considero que el tema referido en el trabajo de investigación, es de suma importancia por su contenido científico y técnico, pues el mismo no solo cumple con los requisitos exigidos por el normativo respectivo, sino es una temática de suma importancia para la sociedad, ya que se realiza el análisis constitucional de un convenio de la Organización Internacional del Trabajo, que está próximo a ser ratificado por el Congreso de la República de Guatemala. Y concluye que este convenio no es inconstitucional ya que respeta los derechos adquiridos y reconocidos a los trabajadores en nuestra Carta Magna.

Licenciado Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario
Oficina Profesional 3ª avenida 13-62 zona 1,
Ciudad de Guatemala, Tel. 22327936



- ✦ La metodología y técnicas de investigación utilizadas permitieron una redacción con términos jurídicos y así poder realizar conclusiones congruentes a la investigación y realidad nacional, referente a la mala información que se ha generado sobre el convenio 175 de la OIT, las recomendaciones son consecuencia del análisis jurídico de la investigación.
- ✦ En conclusión el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que requiere la normativa, la metodología, técnicas de investigación, la redacción, bibliografía y por ende las conclusiones y recomendaciones tienen relación con el tema desarrollado en la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos de los artículos 31 y 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y examen General Público, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de investigación realizado por la bachiller Wendy Salomé Pérez, considerando conveniente la impresión del mismo para que pueda ser discutido en el correspondiente examen público.

Agradeciendo la consideración a mi persona, al encomendarme tan prestigioso trabajo de Revisor, me suscribo de usted.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Edgar Armindo Castillo Ayala".

Licenciado Edgar Armindo Castillo Ayala

Colegiado 6,280

Edgar Armindo Castillo Ayala
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, dos de octubre del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante WENDY SALOMÉ PÉREZ, Titulado ANÁLISIS DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL; POR PARTE DEL ESTADO DE GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/nmnr.



DEDICATORIA

A DIOS: Por darme la vida y acompañarme en cada momento sin desampararme, siendo amor, luz y sabiduría en mi caminar.

A MIS PADRES: Por confiar en mí, darme la disciplina que me servirá durante toda la vida y su apoyo incondicional. Que el presente éxito sea un noble reconocimiento de su esfuerzo y dedicación como padres.

A MIS HERMANOS: Por su apoyo y comprensión en cada momento de mi vida.

A LA FAMILIA PÉREZ CANÚ: Por el cariño sincero y el apoyo que me brindaron durante tantos años que compartí con ustedes. En especial a doña María Luisa Pérez.

A GUSTAVO PÉREZ CANÚ: Por alentarme a seguir adelante y acompañarme a lo largo de mi camino, en todo momento.

A TODA MI FAMILIA:

A mis abuelitos, tíos y primos; porque siempre he tenido su cariño, lo cual me llena de alegría.

A MIS AMIGOS:

Por ser personas tan especiales, que Dios ha puesto en mi camino, para darme palabras de aliento y su apoyo incondicional.

A LA IGLESIA DE DIOS

Hermanos, quienes siempre elevaron sus oraciones para que Dios me ayudara en todos los aspectos de mi vida.

A LOS PROFESIONALES:

Licda. Reyna Teo Salguero, Licda. Libby Tobías, Lic. Estuardo Castellanos Venegas, Lic. Edgar Armindo Castillo Ayala, Lic. Carlos Castro Monroy; por sus invaluable enseñanzas.

A MI ALMA MATER:

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

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1 Breves antecedentes.....	1
1.2 Concepto de derecho de trabajo.....	3
1.3 Naturaleza del derecho de trabajo.....	4
1.3.1 Concepción privativa del derecho de trabajo.....	4
1.3.2 Concepción publicista del derecho de trabajo.....	5
1.3.3 Concepción social del derecho de trabajo.....	5
1.4 Fuentes del derecho de trabajo	5
1.4.1 Fuentes históricas.....	6
1.4.2 Fuentes reales.....	6
1.4.3 Fuentes formales.....	6
1.5 Sistema normativo laboral.....	6
1.6 Principios del derecho de trabajo.....	8
1.6.1 Diferencia entre principio y garantía.....	8
1.6.2 Funciones de los principios del derecho de trabajo.....	9
1.6.3 Enumeración de los principios del derecho de trabajo.....	10
1.6.3.1 Principio de tutelaridad.....	10
1.6.3.2 Principio de garantías mínimas.....	10
1.6.3.3 Principio de irrenunciabilidad.....	10
1.6.3.4 Principio de superación de garantías mínimas.....	10
1.6.3.5 Principio de necesidad.....	11
1.6.3.6 Principio de imperatividad.....	11
1.6.3.7 Principio de realismo.....	11
1.6.3.8 Principio de objetividad.....	12
1.6.3.9 Principio de derecho público.....	12

1.6.3.10 Principio de democratividad.....	12
1.6.3.11 Principio conciliatorio.....	13
1.6.3.12 Principio indubio pro-operario.....	13

CAPÍTULO II

2. El salario.....	15
2.1 Antecedentes históricos.....	15
2.2 Definición de salario.....	17
2.3 Importancia del salario.....	18
2.4 Principios que rigen al salario.....	19
2.4.1 Todo trabajo debe ser equitativamente remunerado.....	19
2.4.2 Principio de igualdad salarial.....	20
2.4.3 El salario se debe pagar en moneda de curso legal.....	21
2.4.4 Principio de inembargabilidad.....	23
2.5 El salario mínimo.....	24
2.6 Concepto del salario mínimo.....	25

CAPÍTULO III

3. Jornada de trabajo.....	27
3.1 Definición de jornada de trabajo.....	27
3.2 Características de la jornada de trabajo.....	29
3.2.1 Permanencia en el trabajo.....	29
3.2.2 Disponibilidad hacia el patrono.....	30
3.2.3 Límites legales de la jornada de trabajo.....	30
3.2.4 Pago de un salario.....	30
3.3 Clases de jornadas de trabajo.....	31
3.3.1 Jornada ordinaria.....	31

	Pág.
3.3.2 Jornada extraordinaria.....	32
3.4 Límites de las jornadas de trabajo.....	33
3.4.1 Jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno.....	33
3.4.2 Jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno.....	33
3.4.3 Jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto.....	34
3.5 Aumento de la jornada de trabajo.....	34
3.6 Disminución de la jornada de trabajo.....	35

CAPÍTULO IV

4. Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	37
4.1 Antecedentes.....	37
4.2 Estructura de la Organización Internacional del Trabajo.....	39
4.2.1 Conferencia Internacional del Trabajo.....	39
4.2.2 El Concejo de Administración.....	40
4.2.3 La Oficina Internacional del Trabajo.....	40
4.3 Forma de las normas de la Organización Internacional del Trabajo.....	41
4.4 Convenios internacionales.....	41
4.5 Procedimiento para la elaboración, aprobación y ratificación y vigencia de un convenio internacional en el Estado de Guatemala.....	43
4.5.1 Órganos competentes para la celebración.....	46
4.6 Obligaciones que adquiere el Estado de Guatemala con la ratificación de un Convenio internacional.....	46

CAPÍTULO V

5. Presentación de los resultados de la investigación de campo.....	49
---	----

CAPÍTULO VI

6.	Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.....	61
6.1	Antecedentes.....	61
6.2	Análisis sobre la constitucionalidad del Convenio 175 de la OIT.....	63
	CONCLUSIONES.....	79
	RECOMENDACIONES.....	81
	ANEXOS.....	85
	BIBLIOGRAFÍA.....	95

INTRODUCCIÓN

La presente investigación surgió de la inquietud que ha generado en el territorio nacional el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, que regula el trabajo a tiempo parcial. Actualmente, el Organismo Legislativo está en la fase de aprobar la ratificación de dicho Convenio y con esto incorporarlo al sistema normativo laboral guatemalteco.

Las organizaciones sindicales de trabajadores se oponen rotundamente a la ratificación del Convenio 175 de la OIT, pues argumentan que este convenio contraviene los derechos adquiridos por los trabajadores, ya que sería retroceder en los avances obtenidos a favor de los trabajadores y que su ratificación violaría la Constitución Política de la República de Guatemala; pues le otorgarían el derecho al patrono de retribuir a un trabajador un salario dependiendo del tiempo que éste labore.

La hipótesis planteada pretende establecer que la ratificación del Convenio 175 de la OIT, no implica una renuncia, disminución, tergiversación o limitación a los derechos mínimos que todo trabajador debe gozar en una relación laboral, ya que estos derechos se encuentran protegidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás sistema normativo laboral.

Los objetivos de la presente investigación son demostrar que el Convenio 175 de la OIT, es un convenio que trae beneficios a la población en general, ya que lo regulado en este convenio no puede afectar los derechos y garantías mínimas reconocidas a los trabajadores; establecer que el Convenio 175 de la OIT sería de gran beneficio para la población guatemalteca, siempre que se interprete y aplique atendiendo siempre el interés del trabajador en armonía con la sociedad.

Se realizó una investigación de campo por medio del método de entrevistas, para tal efecto se tomó como universo de la investigación un total de cincuenta personas adultas de ambos sexos, especialmente trabajadores de las diversas actividades económicas,

patronos, abogados litigantes especialistas en derecho laboral y jueces de trabajo y previsión social, todas las personas entrevistadas pertenecientes al municipio de Guatemala, del departamento de Guatemala. Para analizar las respuestas obtenidas se utilizó el método analítico ya que éste permite, que cada una de las respuestas obtenidas, sean individualizadas en cuanto a sus elementos, para obtener lo que el entrevistado efectivamente quiso decir sobre el tema en cuestión.

En los capítulos de la presente investigación se desarrollan temas que deben tenerse claros para comprender el fin de la investigación. En el capítulo primero, se desarrolla el derecho del trabajo, pues es necesario comprender cuál es el espíritu de esta rama del derecho, desarrollando así los principios que informan a este derecho; pues el derecho de trabajo le otorgará una protección jurídica preferente al trabajador, frente al patrono para compensar de esta forma la desigualdad económica en la que se encuentra el trabajador; En el capítulo segundo, se define lo que es el salario y el salario mínimo, si un trabajador presta sus servicios, a cambio de una remuneración, ésta debe ser digna para que éste pueda afrontar sus necesidades (por lo menos básicas); en el capítulo tercero, se hace referencia a la jornada de trabajo y las clases de jornada de trabajo que pueden adoptarse en una relación laboral, pues el sistema normativo laboral permite contratar los servicios de un trabajador a tiempo parcial, siempre y cuando se le retribuya un salario mínimo; en el capítulo cuatro, se explica todo lo relacionado a la Organización Internacional del Trabajo; en el capítulo quinto, Se presentan los resultados de la investigación de campo; en el capítulo sexto, se realizó el análisis sobre la constitucionalidad y efectos que causaría que el Estado de Guatemala ratifique el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.

Sea la presente investigación un aporte para que las organizaciones sindicales de trabajadores, tengan una fuente consulta y de ésta manera amplíen su perspectiva referente al Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

1.1 Breves antecedentes

El trabajo surge con la vida, como una necesidad básica que obliga al ser humano a buscar los medios necesarios para su subsistencia. Otros consideran que el trabajo surge en el momento en que el hombre fue capaz de crear la primera herramienta. Esa primera etapa se extiende hasta el siglo XVIII, cuando el trabajo adquiere las características de complejidad que se van extendiendo e intensificando hasta nuestros días.

En el lapso que media entre los orígenes del trabajo hasta el siglo XVIII, se realizaron varios tipos de actividad laboral que van desde la esclavitud, la servidumbre, el trabajo artesanal y libre hasta la organización de los trabajadores en corporaciones.

La historia registra que en todas las épocas ha habido conflictos laborales que se han manifestado con diferentes acciones: los esclavos huían de sus amos; en la Edad Media los empleados descontentos llegaban hasta asesinar a los empleadores y autoridades.

El trabajo antes de ser derecho, empieza a documentarse en los intentos por regular el trabajo en la antigua Roma, cuando *Numa Pompilio* (siglos VIII y VII a. de J.C.) funda el primer colegio de artesanos con fines mutualistas. Posteriormente, también en Roma,

Alejandro Severo (siglo III) organizó el colegio de vendedores, cuya importancia consistió en la fijación de salarios.

El mercantilismo dio lugar al surgimiento de dos etapas históricas directamente relacionadas con la economía actual: el mercantilismo y el liberalismo. Estos dos modelos económicos se citan porque se basan en la producción, y esta no puede realizarse sin trabajadores (con su esfuerzo físico, intelectual o creativo) o como operadores de máquinas.

El mercantilismo fue, es una doctrina económica surgida en los siglos XVI y XVII, el que se caracterizo por fundamentar la riqueza en los metales preciosos.

En Inglaterra el mercantilismo era protegido por el Estado, el cual prohibía la fundación de industrias que se dedicaran a las producciones de productos parecidos en sus colonias, dando origen al monopolio. Asimismo, los comerciantes obtenían de materia prima barata, mercado externo e interno y era prohibida la importación de productos similares o iguales a los que se producían en el país. La protección del Estado permitía mantener, consolidar y ampliar las condiciones favorables al comercio y la industria locales.

La etapa siguiente fue el liberalismo, que consideraba a la naturaleza fuente principal de la riqueza. Este modelo se opuso a la intervención del Estado en las relaciones económicas entre individuos, clases y naciones.

Muchos estudiosos del derecho coinciden en que el momento clave de la emergencia del derecho de trabajo, como rama autónoma, coincide con la etapa histórica de consolidación de la Revolución Industrial; esto es, con los albores del capitalismo.

El capitalismo es un sistema económico y social que establece que la propiedad y los bienes de producción corresponden a los capitalistas, cuya relación con los trabajadores es únicamente por la contratación de su fuerza laboral.

Entre los rasgos específicos del capitalismo se encuentra la libertad de empresa, libertad de producción y de venta con el mínimo de restricciones de los poderes públicos y de la no participación del Estado, en las tareas económica reservadas éstas al sector privado.

En la actualidad el sistema imperante es el neoliberalismo, el cual constituye una modernización del liberalismo que admite una participación mínima del Estado en las políticas comerciales e industriales.

1.2 Concepto de derecho de trabajo

Desde el punto de vista económico el trabajo se opone a capital, a la tierra, a la propiedad y a la organización. Desde el punto de vista legal, el trabajo es objeto de contrato, por medio del cual, una persona compromete su tiempo, esfuerzo, conocimientos y habilidades a cambio de un precio en dinero o en especies.

Desde el punto de vista técnico, el derecho de trabajo es la rama del derecho público que estudia las normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y patronos con ocasión del trabajo, sus derechos y obligaciones, el estudio de las instituciones que se utilizan para resolver los conflictos que surgen entre ellos, en virtud de la relación laboral o un contrato de trabajo, así también el estudio de los principios que sirvieron como inspiración para la creación de dichas normas jurídicas y los que nos orientan a la interpretación y aplicación de las mismas.

Consideramos que es la definición que más se adecua a esta investigación, pues toma en cuenta la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, analiza los derechos y obligaciones que, tanto trabajador como patrono adquieren en la relación laboral de manera especial hace referencia de los principios que informan a este derecho ya que de ello depende una correcta aplicación de las normas laborales.

1.3 Naturaleza del derecho de trabajo

Es necesario conocer la naturaleza del derecho de trabajo, para comprender el espíritu del sistema normativo laboral y son diversas las concepciones que se tienen al respecto, podemos mencionar las siguientes:

1.3.1 Concepción privativa del derecho de trabajo

Esta concepción argumenta que la voluntad de las partes no debe ser limitada ya que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la

espontaneidad y voluntariedad de las partes. En las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo. Es decir que los contratantes pueden decidir expresamente si desean sujetarse a las normas jurídicas o ellos libremente pactar lo que mejor les convenga.

1.3.2 Concepción publicista del derecho de trabajo

Ésta concibe que el derecho de trabajo es publicista, porque las normas jurídicas laborales son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad está limitada a la aplicación del derecho laboral, pues protegen el interés general.

1.3.3 Concepción social del derecho de trabajo

Modernamente se considera que el derecho de trabajo debe clasificarse en una nueva categoría denominada derecho social, ya que una serie de instituciones hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

1.4 Fuentes del derecho de trabajo

Fuente es el conjunto de acontecimientos y procedimientos que hacen surgir una norma jurídica y en este caso mencionamos una norma jurídica laboral. Las clases de fuente son:

1.4.1 Fuentes históricas

Son una serie de acontecimientos pasados que en su momento dieron origen a las normas jurídicas actuales.

1.4.2 Fuentes reales

En este caso nos referimos de los acontecimientos que suceden en la actualidad y que hacen surgir la necesidad de crear una norma jurídica, como ejemplo podemos mencionar al convenio que nos ocupa, pues según los legisladores es necesario ratificar el Convenio por los acontecimientos que están afectando la economía del Estado de Guatemala.

1.4.3 Fuentes formales

Ley en sentido estricto es toda norma jurídica que está vigente en el territorio de Guatemala y que fue creada por el procedimiento que regula la Constitución Política de la República de Guatemala y la ley del organismo legislativo. En el derecho de trabajo las fuentes se consideran que son: la ley y la costumbre.

1.5 Sistema normativo laboral

El sistema normativo laboral es el conjunto de normas jurídicas laborales y la jerarquía de cada una de estas, que debe tomarse en cuenta al momento de aplicar una norma jurídica laboral a un caso concreto. En el derecho de trabajo existe esta jerarquía pero en base a sus principios siempre se aplicará la norma que más favorezca al trabajador.

Enumeraremos el orden jerárquico de las normas laborales, pero siempre se debe tomar en cuenta los principios que rigen al derecho de trabajo.

- ❖ Normas jurídicas constitucionales: son las normas jurídicas que están contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y que se refieren al derecho laboral.

- ❖ Normas internacionales de trabajo: se refiere a los convenios o tratados internacionales en materia laboral que el Estado de Guatemala ha ratificado.

- ❖ Normas ordinarias: son los decretos emitidos por el Congreso de la República de Guatemala que regulan todo lo relacionado al derecho de trabajo.

- ❖ Normas reglamentarias: son normas jurídicas emitidas por el organismo ejecutivo y que son creadas para ampliar lo regulado en un decreto.

- ❖ Normas individualizadas: en este caso podemos mencionar a los contratos individuales y colectivos de trabajo, que son ley entre las partes que realizan el contrato.

- ❖ Costumbre laboral: son prácticas laborales reiteradas que realiza una persona porque tiene la creencia que son obligatorias.

❖ Usos laborales: son prácticas laborales reiteradas que realiza una persona sabiendo que no es obligatorio realizarlas.

1.6 Principios del derecho de trabajo

Es una línea directriz se utilizó como inspiración para crear una norma jurídica y que nos orienta a la interpretación y aplicación de una norma jurídica laboral.

1.6.1 Diferencia entre principio y garantía

Ya definimos que es principio, por lo que para explicar que es garantía diremos que; es la norma jurídica que encuentra su inspiración directa en un principio y su función es tutelar un derecho de los trabajadores.

Entonces la principal diferencia entre un principio y una garantía es su naturaleza, ya que el principio es una fuente ideológica de la ley y la garantía es de algún modo la materialización de esta idea en una norma jurídica laboral. Podemos decir que la garantía tiene una limitación textual pues está enmarcada en una norma jurídica y el principio está en todo momento plasmado en todo el cuerpo legal. Cuando tenemos duda sobre cómo interpretar una norma jurídica laboral, acudimos a los principios laborales para resolver nuestras dudas y aplicarla de forma correcta.

1.6.2 Funciones de los principios del derecho de trabajo

Los estudiosos del derecho de trabajo establecen que sus principios tienen varias funciones y estas no son excluyentes, ya que se puede dar el caso que un principio tenga las tres funciones.

❖ **Función creadora:** es la principal función de los principios ideológicos, inspirar al legislador para crear nuevas normas jurídicas laborales o derogar las ya existentes, orientándolo en su tarea legislativa para encontrarle un orden y un espíritu lógico a cada norma jurídica laboral, para que esta se encuentre en total congruencia con el resto de normas legales y así cumpla con la finalidad de la rama del derecho laboral.

❖ **Función interpretativa:** función importante de un principio pues debe velar por la buena aplicación de la norma creada, es una función por decirlo así fiscalizadora, ya que en el derecho de trabajo es muy importante la correcta interpretación de una norma jurídica siempre tomando en cuenta que la norma jurídica laboral le otorgará una protección jurídica preferente a el trabajador.

❖ **Función normativa:** de esta función podemos decir que es la más dinámica de todas, ya que no solamente funciona como fuente ideológica para la creación o aplicación del derecho, sino que, hay algunos principios tan importantes, que están regulados como normas legales, por lo tanto su función no es solamente orientar su interpretación sino normar el principio explícitamente.

1.6.3 Enumeración de los principios del derecho de trabajo

1.6.3.1 Principio de tutelaridad

Este principio establece que el derecho de trabajo le otorgará una protección jurídica preferente al trabajador, para compensar la desigualdad económica en la que se encuentra el trabajador frente al patrono.

1.6.3.2 Principio de garantías mínimas

Este principio nos explica que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías que todo trabajador debe gozar durante una relación laboral o un contrato de trabajo.

1.6.3.3 Principio de irrenunciabilidad

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 106 establece: “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento”. Por lo que se entiende que el trabajador se encuentra en una imposibilidad jurídica de negarse a sí mismo de gozar los derechos que el sistema normativo laboral le otorga.

1.6.3.4 Principio de superación de garantías mínimas

Los derechos mínimos de los trabajadores son llamados a ser superados a través de los contratos individuales y colectivos de trabajo y en especial por medio de los pactos

colectivos de condiciones de trabajo. Por este principio podemos entender que las garantías mínimas pueden y en lo posible deben ser superadas tomando en cuenta la capacidad económica del patrono. Y se pueden superar sin limitar la voluntad del patrono o el trabajador.

1.6.3.5 Principio de necesidad

Este principio indica que el derecho de trabajo es necesario porque si no existiera, el trabajador por la situación económica en la que se encuentra, se vería en la obligación de aceptar cualquier condición impuesta por los patronos, sin que existiera alguna norma jurídica que los protegiera.

1.6.3.6 Principio de imperatividad

Decimos que las normas jurídicas del derecho de trabajo son imperativas pues, tanto patrono como trabajador, deben sujetarse de forma obligatoria a las disposiciones en todo lo referente a la relación laboral.

1.6.3.7 Principio de realismo

Este principio establece que el derecho de trabajo estudia al individuo en su realidad social y considera que se debe resolver un conflicto laboral a base de una bien entendida equidad y es indispensable enfocar ante todo la posición económica tanto del patrono como del trabajador

1.6.3.8 Principio de objetividad

Decimos que el derecho de trabajo es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. Para resolver un conflicto laboral se debe tomar en cuenta los hechos propiamente dichos ya que algunas veces las partes pretenden convencer al juez con documentos en los que se ha tergiversado los derechos otorgados por el sistema normativo laboral.

1.6.3.9 Principio de derecho público

Como bien sabemos, el derecho se divide en dos grandes ramas y el derecho de trabajo se coloca dentro de la rama del derecho público, porque en esta rama prevalece el interés general sobre el particular, el Estado actúa en supra ordenación ya que crea las normas jurídicas que son de observancia obligatoria pero de aplicación forzosa.

1.6.3.10 Principio de democratividad

Este principio establece que el derecho de trabajo debe ser expresión del ejercicio real de la democracia para obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, lo que no perjudica sino favorece los intereses justos de los patronos.

1.6.3.11 Principio conciliatorio

Este principio establece que el derecho de trabajo debe ser conciliatorio entre el capital y el trabajo y atender todos los factores económicos y sociales pertinentes. Ciertamente el derecho de trabajo debe interpretarse como conciliatorio para evitar una ruptura en las relaciones laborales.

1.6.3.12 Principio indubio pro- operario

Este principio es uno de los más importantes del derecho de trabajo pues si comprendemos el fin de este principio y lo aplicamos, estaremos cumpliendo con el espíritu del derecho de trabajo. Este explica que cuando en el sistema normativo laboral nos encontremos una norma jurídica en la que tengamos duda sobre su alcance o interpretación, siempre tenemos que interpretarla a favor del trabajador. Este principio está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, al establecer: “en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

CAPÍTULO II

2. El salario

2.1 Antecedentes históricos

El reconocido jurista en materia laboral, Maurice Dobb,¹ nos indica que en la historia del Salario existen varias etapas. La primera es la esclavitud, caracterizada por la ausencia total del salario, pues la persona que prestaba sus servicios a otra, era absolutamente propiedad de ésta última y podía disponer de ella a su antojo. Esta práctica fue abandonada con el tiempo, hasta ser estrictamente prohibida actualmente, debido a las violaciones a los derechos humanos.

La única remuneración que el esclavo recibía por sus servicios era el alimento que se le daba, a pesar de que en realidad era parte del mantenimiento que el amo prestaba a sus herramientas de trabajo. Siempre que la oferta de esclavos no fuese demasiado amplia, pues si los mismos eran baratos, no les brindaba ninguna ayuda; y a cambio, los iba reponiendo a medida que se “desgastaban”.

El mismo autor ² concluye que esta etapa fue sustituida posteriormente por la servidumbre, pues en la edad Media. El siervo no pertenecía en persona al señor, pero por derecho consuetudinario le debía ciertos servicios y estaba atado a la tierra de éste

¹ Dobb, Maurice. **Salarios**. Págs. 8-17

² **Ibid.** Pág. 9

sin poderla abandonar. Era considerado parte de los bienes muebles y objeto de trueques juntamente con la tierra, como ejemplo citamos a Alemania de los siglos XVII y XVIII, o la Rusia del siglo XIX.

Para el siervo la remuneración por sus servicios laborales, consistía en la entrega a modo de usufructo de tierras cultivables, las cuales también trabajaban junto a su familia y por las cuales pagaba con su trabajo.

Situación distinta sucedía con los artesanos, a quienes Dobb³, considera la siguiente etapa en la historia de los salarios. Los artesanos trabajaban con sus propios utensilios en su propio taller y vendían en el mercado, sus productos o en la agricultura, el campesino independiente cultivaba con su trabajo y el de su familia su propia tierra.

En la era moderna y a partir de la Revolución Industrial del siglo XIX, se da un cambio importante en las relaciones laborales, pues se transformó en algo más parecido a lo que conocemos actualmente. En Inglaterra, aún más temprano que en la Europa continental, la costumbre de permitir al siervo que conmutará sus servicios feudales por un pago en dinero o una renta en el caso de la tierra que poseía, sustituyó al antiguo método de la servidumbre.

³ Dobb, Maurice. **Ob. Cit.** Pág. 10

En la Europa continental, se dio el cambio hasta 1806 y 1812, cuando los legisladores abolieron la servidumbre y muchos después en Rusia, hasta 1861, cuando entró en vigencia el decreto de emancipación de los siervos.

El salario ha evolucionado como el método de pago por razón de los servicios prestados por un trabajador. Es una guía y un norte básico en la lucha de los derechos laborales, pues es una necesidad básica percibir una cifra digna para que el trabajador pueda tener una vida plena y prestar de esa forma un mejor servicio al patrono.

2.2 Definición de salario

Tomando en cuenta la historia del salario, Manuel Ossorio⁴, lo define como “el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo” Además, prosigue diciendo que también se entiende del mismo “por extensión, estipendio con que se retribuyen servicios personales.

Podríamos decir que en la actualidad el salario es la retribución que los patronos dan a los trabajadores por razón de su servicio o trabajo. La legislación por su parte, nos da un concepto y definición del salario, a fin de que sea claramente entendido como un elemento de la relación laboral.

El Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, establece en el Artículo 88 “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en

virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. ...”

Entendemos, entonces, que se erradica la existencia de relaciones laborales parecidas a la esclavitud y se garantiza la retribución por los servicios prestados a cualquier patrono por un trabajador.

2.3 Importancia del salario

La importancia del salario puede variar de una sociedad a otra, pues en una sociedad en que el Estado proporciona de forma eficiente servicios públicos y éstos satisfacen las necesidades de sus ciudadanos (como: asistencia social, medicina, educación, asistencia médica, pensiones de retiro) no se justifica que se pretendan obtener salarios elevados, pero en una sociedad en que todos los servicios públicos se privatizan, las necesidades de la población están sujetas a ser cubiertas por un salario elevado. Por lo que deben tomarse en cuenta las características más importantes del salario:

- ❖ El salario es la fuente única o la principal de vida para el trabajador, por lo tanto tiene carácter alimenticio.
- ❖ El salario es una retribución que el patrono le debe otorgar al trabajador que cumpla con prestarle un servicio.

⁴ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 861

- ❖ El salario es la base para calcular todas las otras prestaciones del trabajador.
- ❖ El salario tiene carácter alimenticio.

2.4 Principios que rigen al salario

Como anteriormente indicamos en términos generales principios son, todas aquellas líneas directrices que orientan la creación, la interpretación y aplicación de cada institución legal o rama del derecho, así analizaremos los principios que rigen al salario:

2.4.1 Todo trabajo debe ser equitativamente remunerado

Este principio está regulado en el Artículo 102 inciso b) de la Constitución Política de la República de Guatemala: “b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;” y en el Artículo 88 del Código de Trabajo Decreto 1441 el que regula: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”. Y esta normativa legal de carácter obligatorio tiene una excepción, “Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste”.

Las excepciones a que se refiere esta norma legal se da cuando el trabajador presta un servicio y no es remunerado por el patrono; estas se encuentran reguladas en el Código de Trabajo en el Artículo 63 inciso e) el que regula que en caso de siniestro o riesgo

eminente el trabajador deberá auxiliar a sus compañeros o patrono sin derecho a remuneración.

Como ejemplo podemos mencionar, cuando ocurre un incendio en el lugar de trabajo, el trabajador tiene la obligación de asistir y ayudar en lo que pueda al patrono sin derecho a reclamar una remuneración adicional a su salario.

Así mismo encontramos otra excepción en el Artículo 121 del Código de Trabajo, segundo párrafo que regula: “No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria ni las que en consecuencia de su falta de actividad...”

2.4.2 Principio de igualdad salarial

Este principio del salario se encuentra desarrollado en el Artículo 102 inciso c) de la Constitución Política de la República de Guatemala: “c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;”, y el Artículo 89 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República regula: “A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria”.

En la doctrina jurídica laboral internacional, este principio tiene ámbito de validez mundial y se encuentra establecido en el inciso segundo del Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el cual se señala que, “toda persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual”.

En Guatemala la mayoría de casos de desigualdad salarial, se da en las mujeres trabajadoras, quienes realizan el mismo trabajo que un hombre, en igualdad de condiciones pero con menor salario. A las personas de origen indígena muchos de los patronos les pagan un salario inferior al de otro trabajador por su origen étnico.

2.4.3 El salario se debe pagar en moneda de curso legal

Referente a este principio regula el Artículo 90 del Código de Trabajo: “El salario debe pagarse en moneda de curso legal. ...”, Decreto 1441 del Congreso de la República y en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, inciso d) el que preceptúa “la obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal...”.

Se prohíbe al patrono pagar el salario total o parcialmente en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. En entendido que la prohibición no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos y otras en moneda de curso legal.

No obstante la disposición anterior, en el mismo inciso del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se señala que los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste (salario) como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

Cuando las normas jurídicas se refieren a el pago del salario en moneda de curso legal, además de consultar la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, también consultamos la Ley de Libre Negociación de Divisas, Decreto número 94-2000 el cual en el Artículo 6 regula, “se podrá pactar libremente y de mutuo acuerdo, el pago en divisas de los honorarios, sueldos, salarios,...”. Deducimos que el salario por mandato legal debe pagarse en quetzales, pero que puede pactarse de mutuo acuerdo pagarlo en moneda de cualquier país, siempre y cuando esta sea emitida cumpliendo con las normas legales.

El Convenio 95 de la Organización Internacional de Trabajo de 1949, entre otras circunstancias laborales prohíbe el pago de salarios en pagares, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal y permite el uso de giro postal, cheque, depósito en cuenta y el pago en especie en determinado porcentaje para el pago del salario.

2.4.4 Principio de inembargabilidad

Este principio únicamente se refiere a la inembargabilidad del salario mínimo. Ya que si partimos de que el salario es la principal fuente de ingreso del trabajador pues tiene carácter alimentario para la protección del trabajador y su familia y así cumplir con sus necesidades básicas, se le protege con la disposición de no embargarse.

La inembargabilidad del salario se encuentra regulada en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 97 establece: “son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo”. Si el embargo por alimentos procede, éste tendrá prioridad ante embargos por motivo distinto.

Los instrumentos de trabajo, como herramientas o útiles que le pertenecen al trabajador, no podrán ser embargados por ningún motivo, porque le son indispensables al trabajador para prestar servicios y si fueran embargados no habría forma que este pueda cumplir con las obligaciones que este ha adquirido por las cuales se le embarga. Así lo preceptúa el Artículo 102 inciso e): “Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los impedimentos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.”

2.5 El salario mínimo

Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral, cultural y que le permita satisfacer sus deberes como pilar de su familia si fuere el caso.

Lo consideramos como el ingreso económico mínimo establecido legalmente, de carácter obligatorio, que debe recibir el trabajador a cambio de su fuerza de trabajo, con el que pueda satisfacer sus necesidades básicas, las de su familia o de la persona que depende económicamente de él dentro de una sociedad. En un inicio se consideraba que el salario lo pactaban libremente los patronos con el trabajador. La historia ha demostrado que no se puede dar esta libertad a los patronos, pues se aprovechan de la situación de necesidad del trabajador les ofrecerán siempre salarios indignos, con el que el trabajador tendría que aprender a sobrevivir. Desvirtuando así los derechos del trabajador. “pues en tanto los primeros sostenían que el salario debe ser fijado libremente por las partes, así se trate del mínimo, los segundos invocando esenciales derechos humanos, demandaron la intervención del Estado para fijar y garantizar un mínimo vital”.⁵

En Guatemala todo patrono debe regirse por el sistema de fijación de salarios mínimos, establecidos por el Organismo Ejecutivo, el cual fija el salario cada año y es éste quien

determina de forma obligatoria el valor del salario mínimo que debe percibir un trabajador en una relación laboral

2.6 Concepto del salario mínimo

“No sabemos quien lanzó en el siglo pasado la idea de los salarios mínimos, pero aquel sacrilegio fue tal vez quemado en las hogueras del liberalismo económico, porque su tesis rompía el dogma de la libertad absoluta del capital para explotar al trabajo”.⁶

Aunque en la actualidad existen diversos conceptos para definir al salario mínimo, inclusive para denominarlo, la mayoría de estudiosos de esta rama del derecho, concuerdan con que existe un salario mínimo para cada clase de actividad económica y que es la protección menor que la sociedad concede a los millares de trabajadores.

Salario mínimo, es “aquél por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia; y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador con ese mínimo”.⁷

“Son la protección menor que la sociedad concede a los millares de hombres que conducen una existencia que en muchos aspectos está más cerca de la animal que de la humana, pero con cuya energía de trabajo se cultivan los campos de los nuevos latifundistas salidos de la política agraria de nuestros gobiernos revolucionarios, o se construyen las máquinas, las fabricas y los caminos, los monumentos, las iglesias y las

⁵ Guerrero, Euquerio. **Manual de derecho de trabajo**. Pág. 187

⁶ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 309.

⁷ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 686.

mansiones de los nuevos ricos, o se multiplican las fortunas de los mercaderes a quienes Cristo arrojó del templo ”. ⁸

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 103 regula: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.”

Llegamos a entender que es fundamental asegurar retribuciones decorosas a los trabajadores, no sólo para satisfacer sus necesidades de orden material; asimismo, para desarrollarse como parte integral de una sociedad. En la actualidad con los altos índices inflacionarios los salarios mínimos establecidos legalmente, no alcanzan para cubrir el costo de la canasta básica, educación, salud, educación superior universitaria y no digamos para la recreación de la familia.

El salario mínimo constituye un elemento esencial de todo contrato de trabajo y por ende de la relación laboral, por muchas circunstancias, siendo una de las más importantes que el trabajador puede desarrollarse como una persona plena en todos los aspectos de la vida, para que sea un buen ciudadano, buen trabajador, buen padre o madre de familia.

CAPÍTULO III

⁸ De la Cueva. **Ob. Cit**; Pág. 309.

3. Jornada de trabajo

3.1 Definición de jornada de trabajo

Jornada de trabajo hace referencia a la actividad laboral que desarrolla el trabajador para el patrono en un tiempo máximo, con la característica que esta actividad se realiza cada día o semanalmente.

En el Código de Trabajo Decreto 1441, no indica ninguna definición de jornada de trabajo, por lo que debemos acudir a la doctrina para ampliar nuestro conocimiento sobre este tema.

La jornada de trabajo se refiere al límite de tiempo que la ley establece, en el cual un trabajador puede permanecer bajo las órdenes del patrono y prestarle servicios para la ejecución de una actividad laboral.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 literal g) regula la duración máxima de cada jornada de trabajo y el tiempo efectivo de trabajo. El citado Artículo establece: “la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, de treinta y seis horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede

exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. El Código de Trabajo determina las situaciones de excepción calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a la jornada de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes del empleador;”.

Podemos pues definir a la jornada de trabajo como el lapso, período o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo, claro tomando en cuenta siempre el límite de tiempo que fija el sistema normativo laboral. El trabajador no está obligado a prestar sus servicios al patrono fuera de los límites establecidos.

Osorio define: “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”.⁹ Y así se expresa con frecuencia

⁹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 400.

de la jornada de 40 ó 48 horas. Por regla general, la jornada es de ocho horas diarias que a veces pueden distribuirse desigualmente en todos los días de la semana, observando que no debe excederse de las 44 horas semanales.

3.2 Características de la jornada de trabajo

Tomando en cuenta las definiciones de la jornada de trabajo, indicaremos las características de la jornada de trabajo:

3.2.1 Permanencia en el trabajo

Es necesario que el trabajador permanezca en el centro de trabajo, bajo las órdenes del patrono, para que sea posible realizar las actividades laborales. Pues cuando el trabajador no permanece bajo las órdenes del patrono se considera que la jornada se interrumpe y no puede considerarse como tal.

Es necesario que notemos que el sistema normativo laboral establece límites máximos de tiempo para la jornada de trabajo, sin embargo permite que patrono y trabajador pacten la jornada laboral respetando los límites establecidos..

3.2.2 Disponibilidad hacia el patrono

Es necesario que el trabajador durante la jornada de trabajo esté en el centro o lugar de trabajo, pero también es necesario que este bajo la dirección inmediata o delegada, para la realización de las actividades laborales que presta al patrono.

El trabajador debe acatar las órdenes patronales, dentro de la jornada de trabajo, siempre que sean dentro de sus funciones conforme su contrato laboral. La disponibilidad no implica que forzosamente debe estar haciendo algo, puede ser una disponibilidad pasiva a la espera de que sean asignadas las actividades a realizar durante el día.

3.2.3 Límites legales de la jornada de trabajo

Debemos tener presente que la jornada de trabajo está sujeta a límites diarios máximos, que pueden ser disminuidos o ampliados según sea la naturaleza de los servicios, que presta el trabajador siempre que no excedan los límites semanales establecidos en el sistema normativo laboral.

3.2.4 Pago de un salario

Partiendo que todo trabajo debe ser remunerado, entendemos que la jornada de trabajo debe ser remunerada.

3.3 Clases de jornadas de trabajo

El sistema normativo laboral regula las siguientes clases de jornadas.

:

3.3.1 Jornada ordinaria:

Fernández Molina,¹⁰ indica que el término ordinario es claro y de general aceptación. Al referirlo a las jornadas debemos entender como el lapso de tiempo contratado, o sea el tiempo por el cual el trabajador está dispuesto a ponerse bajo las órdenes del patrono a cambio de un salario.

Cuando mencionamos “contrato” nos referimos al acuerdo de voluntades en el que el trabajador y el patrono pactan las condiciones de trabajo. Dentro de estas condiciones esta el tiempo durante el cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios de forma personal. Entendemos entonces que el trabajador se compromete de forma ordinaria a prestar sus servicios al patrono durante determinado tiempo durante un lapso de tiempo al día o semana.

Siempre se debe tomar en cuenta lo que preceptúa la Constitución Política de la República según el Artículo 102 inciso g) segundo párrafo que regula: “Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal”.

¹⁰ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 223.

3.3.2 Jornada Extraordinaria

En el sistema normativo laboral están regulados los límites de las jornadas de trabajo, que pueden adoptar para el cumplimiento de la relación laboral. También está previsto en la ley que pueden haber situaciones por decirlo así “especiales”, en los que se permite que el trabajador labore más de el tiempo establecido como límite de la jornada. Es decir que en vez de disponer de su tiempo libre, lo dedique en beneficio del empleador en adición a la jornada ordinaria ya cumplida.

El Código de Trabajo Decreto 1441 regula en el Artículo: 121 “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites que determinan los artículos anteriores 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 salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes”.

El sistema normativo laboral permite que el patrono disponga del trabajador, para realizar actividades que no son de carácter ordinario, siempre y cuando respetando los límites que establece este. Ya que el Artículo 122 menciona: “Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias,...”.

3.4 Límites de las jornadas de trabajo

3.4.1 Jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno

Esta jornada de trabajo puede ejecutarse entre las seis y las dieciocho horas del mismo día y no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana. Equivale a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos de pago del salario.

Es decir que el patrono y el trabajador pueden pactar en el contrato de trabajo, que el trabajador prestará sus servicios durante ocho horas al día, siempre dentro de las seis horas a las dieciocho horas del mismo día, sin exceder el límite semanal de cuarenta y cuatro horas. Pero para efecto del pago el patrono está obligado a pagar cuarenta y ocho horas semanales, aunque el trabajador labore menos (siempre y cuando haya sido pactado).

3.4.2 Jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno

El trabajo nocturno, se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente y no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

En todo contrato el patrono y el trabajador pueden pactar la jornada que les convenga a ambos, en este caso pueden pactar una jornada diaria que no exceda de seis horas diarias, dentro de los límites de que la ley permite. En esta jornada para efectos de

pago el patrono debe realizar el pago de las treinta y seis horas a la semana que labore el trabajador.

3.4.3 Jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto

Es la jornada que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno, tomando en cuenta el período nocturno no debe exceder de tres horas, pues si se excede se entenderá que es jornada nocturna. Esta jornada no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Este caso es particular pues al momento de pactar esta jornada deben tomar en cuenta que el trabajador no se labore cuatro horas o más durante el periodo nocturno; de suceder esto se tomará como jornada nocturna.

3.5 Aumento de jornada de trabajo

La jornada de trabajo puede aumentarse cumpliendo con los requisitos que establece el Código de Trabajo Decreto 1441 específicamente en el Artículo 118: “La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho

horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos artículos anteriores”.

Podemos decir que los requisitos son: 1.) que el trabajo que se va realizar no sea insalubre o peligroso. 2.) que se pacte el aumento expresamente por patrono y trabajador. 3.) que el aumento sea solo hasta dos horas diarias. 4.) Que la jornada no exceda del límite establecido en el Código de trabajo para la jornada pactada.

3.6 Disminución de la jornada de trabajo

El sistema normativo laboral es muy claro al determinar los límites de las jornadas de trabajo, para que durante la relación laboral no se abuse del tiempo en el que un trabajador debe prestar sus servicios.

Debemos tomar en cuenta que el día tiene veinticuatro horas, y si el trabajador pacto una jornada de trabajo diurna, tiene que trabajar ocho horas diarias y en algunos días por las actividades de trabajo laborará jornada extraordinaria. Y el límite máximo que puede el patrono tener bajo sus órdenes al trabajador es de doce horas diarias.

Es comprensible que existan límites de las jornadas de trabajo, pues el trabajador debe realizar actividades en los diferentes ámbitos de su vida, para poder realizarse como persona. Como ejemplo: acudir al médico, tener una vida social, compartir tiempo con sus hijos, acudir a la universidad para superarse como persona profesional y una

actividad importante es dedicarle tiempo a Dios para que espiritualmente este bien y pueda tener una vida armoniosa con los demás seres humanos.

Partiendo del punto de vista que el Código de Trabajo determina los límites máximos, así mismo la ley permite que, el patrono pueda contratar los servicios de un trabajador, por menos tiempo atendiendo al tipo de servicio que este presta y a los intereses de ambos.

El patrono y el trabajador pueden pactar que la jornada de trabajo sea menor de la establecida legalmente. Pero el patrono queda en la obligación de retribuir al trabajador con el salario mínimo.

La Constitución Política de la República indica en el Artículo 102 inciso g) segundo párrafo: “Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal”.

Lo que podemos interpretar de esta norma jurídica, es que si el trabajador labora menos del tiempo establecido para la jornada ordinaria de trabajo, es porque así se ha pactado, y porque el patrono no necesita que el trabajador le preste sus servicios por ese período de tiempo.

CAPÍTULO IV

4. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

4.1 Antecedentes

La Organización Internacional del Trabajo –OIT-, fue creada por el Tratado de Versalles en el año 1919, cuando se creó la Sociedad de las Naciones, su creación respondió principalmente con el propósito de promover la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores implicados en la injusticia y en la miseria, adicionalmente, entre otras cosas también se consideró la toma de conciencia después de la Primera Guerra Mundial, puesto que ello contribuyó a llevar a cabo reformas sociales con el apoyo internacional.

Posteriormente a la Segunda Guerra Mundial, la OIT. Adoptó la Declaración de Filadelfia, acerca del propósito y las metas de la referida Organización, dentro de su Constitución de 1944, el mandato establecido para adoptar las Normas Internacionales del Trabajo fue ensanchado para incluir áreas relativas a las políticas sociales, a los derechos humanos y civiles, con lo cual reafirmó sus principios fundamentales, ya que esta declaración anticipó al acceso a la independencia de numerosos países y anunciaba el inicio de un importante esfuerzo de cooperación técnica.

La Organización Internacional del Trabajo, en 1946, se constituyó como el primer organismo especializado asociado a la reciente Organización de las Naciones Unidas,

en 1969, por cumplirse 50 años de su fundación, la OIT que fuera galardonada con el Premio Nobel de la Paz, como un reconocimiento a los esfuerzos conjuntos de los países que la integran.

La OIT, fundamenta sus actividades en los siguientes objetivos estratégicos:

- a) Promover y materializar las normas laborales, así como los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- b) Crear mayores oportunidades para las mujeres y hombres que aseguren un empleo digno.
- c) Aumentar la cobertura y la eficacia de la protección social para todos.
- d) Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Una de las funciones más antiguas e importantes de la OIT consiste en establecer normas internacionales bajo la forma de convenios o recomendaciones. Estos instrumentos son adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, órgano tripartito que reúne a los trabajadores, patronos y gobiernos. Los Estados miembros que ratifican un convenio tienen la obligación de aplicar sus disposiciones. Las recomendaciones que no requieren ratificación, les brindan orientaciones sobre las políticas, legislación y práctica que adoptan en el plano nacional.

4.2 Estructura de la Organización Internacional del Trabajo

La OIT realiza su labor a través de tres órganos principales; los cuales se atienen a la característica singular de la Organización: su estructura tripartita (dado que en esta participan gobiernos, empleadores y trabajadores).

4.2.1 Conferencia Internacional del Trabajo

Los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, participan en la reunión anual de la Conferencia Internacional, celebrada cada mes de junio. Cada miembro está representado por dos delegados del gobierno, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores. Los delegados están acompañados de consejeros técnicos. En general, el ministro de trabajo, u otro ministro encargado de las cuestiones laborales, encabezan la delegación de cada país, hace uso de la palabra y presenta las opiniones de su gobierno.

La conferencia tiene una función muy importante. Establece y adopta el texto de las normas internacionales del trabajo. Sirve de foro en donde se debaten cuestiones sociales y laborales de importancia para todo el mundo. La Conferencia aprueba también el presupuesto de la Organización y elige al Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo.

4.2.2 El Consejo de Administración

Es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo y se reúne tres veces por año en Ginebra. Adopta decisiones acerca de la política de la Organización Internacional del Trabajo y establece el programa y el presupuesto que, a continuación, presenta a la Conferencia para su adopción. También elige al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Está integrado por 28 miembros gubernamentales, 14 miembros empleadores y 14 miembros trabajadores. Los diez Estados de mayor importancia industrial están representados con carácter permanente, mientras que los otros miembros son elegidos por la Conferencia cada tres años entre los representantes de los demás Estados miembros.

4.2.3 La Oficina Internacional del Trabajo

Es la Secretaría Permanente de la Organización Internacional del Trabajo la que tiene la responsabilidad primordial de las actividades que prepara con la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General, elegido por un periodo renovable de cinco años. El Director General es la autoridad máxima administrativa y tiene bajo su responsabilidad a unos 1,900 funcionarios de más de cien nacionalidades, en su sede de Ginebra. La Oficina también actúa en calidad de centro de investigación y documentación; como casa editora, publica una amplia gama de estudios especializados, informes y periódicos.

4.3 Forma de las normas de la Organización Internacional del Trabajo

La elaboración de normas internacionales del trabajo es un proceso legislativo único en su género pues en él participan gobiernos, representantes de los empleadores y de los trabajadores de todo el mundo.

La OIT emite normas de trabajo que pueden ser: convenios o recomendaciones. Los convenios son tratados internacionales sujetos a la ratificación de los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Las recomendaciones no son instrumentos vinculantes, habitualmente versan sobre los mismos temas que los convenios, recogen directrices que pueden orientar la política de acción de los Estados miembro sobre la aplicación de los convenios.

La Organización Internacional del Trabajo ha adoptado más de 180 convenios sobre una amplia gama de temas laborales. El Consejo de Administración de la Oficina decidió que ocho convenios debían considerarse fundamentales para los derechos de quienes trabajan, y ser ratificados y aplicados por todos los Estados miembros de la Organización. De ahí que se les denomina Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

4.4 Convenios internacionales

Un convenio internacional de trabajo es un instrumento, que permite a los trabajadores garantizarles sus derechos ante los patronos, en el entendido que, sí se dieran

violaciones a los relacionados convenios, el trabajador está en su derecho para acudir a las instancias legales correspondientes, a efecto que se respeten los mismos. Para ello se crearon procedimientos que las diversas organizaciones sindicales pueden hacer valer ante dicho Organismo Internacional.

En la Constitución Política de la República en el Artículo 46 establece: “**Preeminencia del Derecho Internacional.** Se establece el principio general que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”.

Esta norma jurídica regula que, los convenios internacionales en materia de derechos humanos, ingresarán al ordenamiento jurídico guatemalteco con carácter de norma constitucional, siempre que no contravengan lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala.

El Artículo 175 de la Constitución Política de la República establece: “**Jerarquía constitucional.** Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas *ipso jure*” .

Este artículo se refiere al principio de supremacía constitucional, que significa que en la cúspide del ordenamiento jurídico guatemalteco, se encuentra la Constitución Política de la República de Guatemala. Como ley suprema es vinculante para gobernantes y

governados a efecto de lograr la consolidación del Estado Constitucional de Derecho. Establece que las leyes que la contravengan serán nulas de pleno derecho; es decir que no necesitan declaración de nulidad por un órgano judicial.

Referente al derecho laboral, la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 102 inciso t): “El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

Esta norma jurídica afirma que, cuando el Estado de Guatemala ratifica un convenio internacional en materia laboral y siempre que este convenio otorgue garantías superiores a las ya establecidas, se aplicarán a los trabajadores, de forma obligatoria y se considerarán como irrenunciables.

4.5 Procedimiento para la elaboración, aprobación, ratificación y vigencia de un convenio internacional en el Estado de Guatemala

En la Organización Internacional del Trabajo, se realizan varios procedimientos establecidos para la elaboración de un convenio internacional. Como ésta investigación versa sobre convenios es necesario conocer de manera general esos procedimientos.

El Consejo de Administración de la OIT, integrado en forma tripartita, decide durante la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se discuta sobre determinado tema con miras a que el mismo pueda constituirse en un convenio, revisión o recomendación sobre éste.

Seguidamente los Estados miembros de la Oficina Internacional del Trabajo, prepararán un informe sobre la legislación, normatividad o práctica relativa al tema y enviarán el mismo a los miembros de la OIT, adjuntándoles un cuestionario sobre el tema elegido.

Cuando cada miembro, ha recibido el mencionado informe, tiene la obligación de consultar con las organizaciones de patronos o empleadores, y a los trabajadores más representativas, para que se preñuncien, formulando propuestas, sugerencias u observaciones sobre el tema.

Cada Estado miembro puede realizar observaciones a la OIT quien debe atenderlas y realizar un nuevo informe, que será discutido en la próxima reunión de la Conferencia de la OIT. Se realizarán discusiones sobre el tema, en la primera discusión, los delegados participantes decidirán, si el tema que se está tratando deberá ser objeto de un convenio o de una recomendación. Si se trata de una revisión de un convenio, se decidirá si éste debe ser revisado y cuando.

Si los Estados, han realizado la consulta a los trabajadores y patronos, deben emitir sus comentarios a la Oficina Internacional del Trabajo, en base a dichos comentarios, se elaborará un proyecto de convenio, el que será la base de discusiones en la reunión de la Conferencia.

En la última fase en la OIT, se realiza el debate, discusión y se expresan las opiniones sobre cada artículo del proyecto del convenio, y en forma continua se van construyendo los acuerdos sobre cada parte del texto que se pretende elaborar.

Cada Estado miembro tiene la obligación de someter el convenio adoptado, a los órganos facultados para ratificar el instrumento o el convenio internacional. Deberá comunicar su decisión de ratificar, es decir aceptar su validez en el país, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, y si así se diere el caso, se obliga a cumplir con el contenido del convenio en su territorio. Se considera que un convenio entra en vigencia doce meses después de la fecha en que hayan sido registradas las ratificaciones de dos Estados miembros. A partir de la vigencia de un nuevo convenio que modifica uno ya existente, no existe la posibilidad de ratificar el anterior para los países que nunca lo hicieron; el convenio que haya sido ratificado seguirá vigente para los Estados miembros que lo hayan ratificado, mientras no lo hagan, respecto al nuevo convenio aprobado.

4.5.1 Órganos competentes para la celebración

En el Artículo 7, párrafo segundo de la Convención de Viena, reconoce la competencia para la realización de determinados actos en el proceso de la celebración de los tratados a:

- ❖ “Los jefes de Estado, jefes de gobierno y ministros de relaciones exteriores, para la ejecución de todos los actos relativos a la celebración de un tratado;
- ❖ Los jefes de misión diplomática, para la adopción del texto de un tratado entre el Estado acreditante y el Estado ante el cual se encuentran acreditados;
- ❖ Los representantes acreditados por los Estados ante una conferencia internacional o ante una organización internacional o uno de sus órganos, para la adopción del texto de un tratado en tal conferencia, organización u órgano”.

4.6 Obligaciones que adquiere el Estado de Guatemala con la ratificación de un convenio internacional

Guatemala como Estado miembro de la OIT, tiene la libertad de decidir si se vincula legalmente a un convenio mediante el procedimiento de la ratificación. La OIT impone obligaciones que están reguladas en la Constitución de la OIT.

La obligación de sumisión a la autoridad competente: Guatemala al ratificar un convenio tiene la obligación de someterlo al conocimiento de autoridad competente, para que le dé forma de ley, nos referimos al Congreso de la República de Guatemala. Éste recibe el

proyecto de ley, lo pone al conocimiento del Congreso en pleno, escucha a las partes que serán afectadas o beneficiadas, para que se entable un debate público a escala nacional y por último se discute en pleno hasta en tres sesiones su aprobación. Cuando se ha cumplido con el procedimiento establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y en la ley del Organismo Legislativo, emite un decreto.

La obligación de informar acerca de los convenios no ratificados y las recomendaciones: en la Conferencia Internacional del Trabajo, se aplican procedimientos de presentación de memorias para renovar el debate nacional de determinada norma internacional del trabajo con miras a que se le dé forma de ley.

CAPÍTULO V

5. Presentación de los resultados de la investigación de campo

En el plan de investigación, se estableció la necesidad de realizar una investigación de campo por medio del método de entrevistas, para tal efecto se tomó como universo de la investigación un total de cincuenta personas adultas de ambos sexos, especialmente trabajadores de las diversas actividades económicas, patronos, abogados litigantes especialistas en derecho laboral y jueces de trabajo y previsión social, todas las personas entrevistadas pertenecientes al municipio de Guatemala, del departamento de Guatemala.

Para analizar las respuestas obtenidas se utilizó el método analítico ya que éste permite, que cada una de las respuestas obtenidas, sean individualizadas en cuanto a sus elementos, para obtener lo que el entrevistado efectivamente quiso decir sobre el tema en cuestión.

Para la presentación de los resultados se utilizó la técnica estadística, ya que permitirá plasmarlos en forma gráfica, de tal cuenta que su comprensión sea sencilla adaptable para cualquier lector, con el fin que sea entendida a cabalidad, la naturaleza intrínseca de la investigación realizada.

Primer Cuestionamiento

1. ¿Sabe usted lo que regula el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo?

Cabe mencionar que la mayoría que respondió sí (ver anexo 1, Pág. 87), fue la mayoría de abogados litigantes y jueces de trabajo y previsión social, y un número muy pequeño de trabajadores contestó a la pregunta en forma afirmativa.

Los jueces y abogados litigantes deben estar al día con la realidad nacional y es de esperarse que ellos tengan el conocimiento, sobre este convenio. Lo preocupante es que de los trabajadores entrevistados, un número considerable respondió que no (ver anexo 1), tenía conocimiento sobre lo que regula el Convenio 175 de la OIT, el cual se refiere al trabajo a tiempo parcial.

Lo que es de preocuparse ya que el Estado de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no ha cumplido con la obligación de divulgar de forma eficaz el contenido de este convenio. Lo que trae como consecuencia el rechazo por parte de las organizaciones de trabajadores, pues ellos se oponen de forma rotunda a su ratificación.

Segundo cuestionamiento

2. ¿Tiene conocimiento de que el Convenio 175 de la OIT, está actualmente siendo discutido en el Congreso de la República, para incorporarlo al ordenamiento jurídico guatemalteco?

Los resultados de éste cuestionamiento, concuerdan con la interrogante anterior (ver anexo 2. Pág. 88); pues las personas que tienen conocimiento de lo que regula el Convenio 175 de la OIT, saben que actualmente existe una discusión en el Congreso de la República de Guatemala y que se ha dado audiencia a los patronos y trabajadores para que se manifiesten respecto de la ratificación del mencionado convenio.

Los sindicatos de trabajadores se han reunido con la Comisión de Trabajo del Congreso de la República de Guatemala y han manifestado su rechazo a la ratificación del Convenio 175 de la OIT, pues consideran que es inconstitucional incorporar éste convenio al sistema normativo laboral, ya que tergiversaría los derechos mínimos, otorgados a los trabajadores, por la Constitución Política de la República de Guatemala.

Tercer cuestionamiento

3. ¿Conoce usted los derechos mínimos que debe gozar todo trabajador en una relación laboral?

Este cuestionamiento es de suma importancia, pues es necesario que todos los ciudadanos del Estado de Guatemala, conozcan los derechos mínimos otorgados por el sistema normativo laboral, ya que solo de esa forma cuando a un trabajador le violen sus derechos mínimos, sabrá que tiene el derecho de acudir a un órgano jurisdiccional para que éste ordene que sean restablecidos o cumplidos.

Es de notar que en la gráfica (ver anexo 3.Pág. 89) lamentablemente hay un porcentaje del 20% que respondió, que no conocen los derechos mínimos y es de hacer notar que la mayoría de estos fueron los trabajadores.

Lo que genera un problema, para que sean respetados los derechos mínimos de los trabajadores, pues éstos deben tener conocimiento de cuales son y los procedimientos a seguir si no se cumplen.

Cuarto cuestionamiento

4. ¿Tiene conocimiento usted, que dentro de los derechos mínimos reconocidos por la Constitución Política de la República de Guatemala todo trabajador, debe gozar de un salario mínimo?

Es importante notar, que en esta interrogante el 98% de los entrevistados (ver anexo 4. Pág. 90) aseguraron tener conocimiento que el salario mínimo es un derecho que goza el trabajador. Lo cual refleja que, si bien no conocen todos los derechos mínimos a que tiene derecho un trabajador, tienen la certeza que el salario mínimo sí se encuentra protegido por la legislación laboral guatemalteca. Fuera de ello el 2% (ver anexo 4. Pág. 90) respondió que no sabía si el salario mínimo es un derecho mínimo para un trabajador.

El salario mínimo es un derecho que está garantizado para un trabajador en el sistema normativo laboral, según lo regula el Artículo 102 inciso f): “fijación periodica del salario mínimo de conformidad con la ley;”.

Al respecto del salario mínimo el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 103 regula: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.”

Quinto cuestionamiento

5. ¿Tiene conocimiento usted que los derechos mínimos están protegidos por la Constitución y el Código de Trabajo y que estos derechos son irrenunciables para el trabajador?

Por lo que reflejan los resultados de este cuestionamiento, (ver anexo 5. Pág.91) el 95% de los entrevistados tienen conocimiento que los derechos están protegidos por la Constitución Política de la República de Guatemala y que son irrenunciables. Como hemos recalcado es de suma importancia, tener presente que son derechos mínimos irrenunciables, para todo trabajador. Aunque un trabajador acepte prestar sus servicios a un patrono y durante la relación laboral éste no goza de los derechos mínimos que le son inherentes, puede acudir a un órgano jurisdiccional o administrativo (Ministerio de Trabajo y Previsión Social) para que por medio de un juicio de conocimiento, sea declarado su derecho. El 5% de los entrevistados respondieron no tener conocimiento si son irrenunciables los derechos mínimos (ver anexo 5. Pág. 91).

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: **“Irrenunciabilidad de los derechos laborales.** Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, ... Serán nulas *ips jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia,

desminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. ...”

Sexto cuestionamiento

6. ¿Tiene conocimiento usted que la Constitución y el Código de Trabajo, establecen que sí un trabajador labora menos del tiempo que se establece como jornada ordinaria, tiene derecho a recibir su salario mínimo íntegro?

Lo que observamos en la gráfica es que en su mayoría los entrevistados, no tienen el conocimiento que pueden prestar sus servicios de forma parcial, y mucho menos que pueden recibir la retribución íntegra. El 60% (ver anexo 6. Pág. 92) respondió no tener el conocimiento, lo que seguramente se justifica ya que la mayoría de patronos contratan a los trabajadores para que presten sus servicios en una jornada completa sin ofrecerles la opción de prestar sus servicios de forma parcial.

Efectivamente el patrono tiene la facultad de contratar a un trabajador para una jornada parcial, y de esto tienen conocimiento un 40% (ver anexo 6. Pág.92) de los entrevistados que manifestaron tener conocimiento. La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 102 inciso g) segundo párrafo: “Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada

nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal”.

Séptimo cuestionamiento

7. ¿Según la información que hay sobre el convenio 175 de la OIT, si el Estado de Guatemala lo ratifica; un patrono puede contratar a un trabajador a tiempo parcial y solo pagarle el tiempo que éste ha trabajado?

Es importante esta interrogante, pues si el Convenio 175 de la OIT, es ratificado por el Estado de Guatemala, se debe informar de forma correcta a todos los ciudadanos guatemaltecos, pues actualmente el rechazo hacia éste convenio, por parte de los trabajadores en general, es por la desinformación que existe al respecto. Como se comprueba con la gráfica el 96% (ver anexo 7. Pág. 93) de los consultados consieran que este convenio es perjudicial para los trabajadores, pues si un patrono los contrata para una jornada parcial, no podrian percibir un salario mínimo.

El 4% de los entrevistados (ver anexo 7. Pág. 93) estan bien informados sobre el Convenio 175 de la OIT, pues saben que aunque el Estado de Guatemala ratifique éste convenio, no puede modificar las garantías mínimas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Octavo cuestionamiento

8. ¿Tiene conocimiento usted que el Código de Trabajo establece que si un patrono lo necesita, puede contratar a un trabajador para una jornada a tiempo parcial, pero retribuyendo a éste el salario mínimo?

Este cuestionamiento es importante debido a que, tanto el patrono como el trabajador deben tener conocimiento lo que al respecto, se regula en el sistema normativo laboral guatemalteco, pues es necesario que ambos estén informados; es decir, lo que está permitido que cada una de las partes de una relación laboral pueden realizar.

Al respecto la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 inciso g) segundo párrafo que regula: “Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal”.

Como respuesta el 95% de los entrevistados (ver anexo 8. Pág. 94) respondió no tener conocimiento sobre este asunto, lo que lleva como consecuencia que no tienen un criterio definido respecto al Convenio 175 de la OIT.

Claro que el 5% de los entrevistados (ver anexo 8. Pág.94) manifestó tener conocimiento de lo que regula el sistema normativo laboral al respecto, pero hay que hacer notar que este porcentaje en su mayoría son abogados litigantes especializados en el derecho laboral.

Noveno cuestionamiento

9. ¿Está usted de acuerdo con que una persona que labore a tiempo parcial goce de protección del seguro social?

Del presente cuestionamiento se puede deducir que las personas que estuvieron de acuerdo representan el 98% de los entrevistados (ver anexo 9. Pág. 95), respondieron de forma afirmativa, pues consideran que deben gozar de la protección del seguro social, siempre y cuando aporten con su cuota como lo realiza cualquier trabajador al seguro social. Pues cualquier trabajador está propenso a sufrir quebrantos de salud y deben ser cubiertos por el servicio social.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 100 segundo párrafo establece: “El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de esta Constitución, tienen la obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.”

El 2% que respondió que no (ver anexo 9. Pág.95) debían ser protegidos, pues laboran menos de que los demás y tienen menor posibilidad de sufrir un accidente de trabajo.

CAPÍTULO VI

6. Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

6.1 Antecedentes

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra el 07 de junio de 1994. Reconocieron la importancia que todos los trabajadores deben contar con un empleo productivo y libremente elegido, la importancia que tiene para la economía el trabajo a tiempo parcial, la necesidad de que en las políticas de empleo se tenga en cuenta la función del trabajo a tiempo parcial, como modo de abrir nuevas posibilidades de empleo y la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en los campos de acceso al empleo.

Dicha conferencia estableció el 24 de junio de 1994, al Convenio 175 citado como, el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial.

El 9 de enero de 2005, el Organismo Ejecutivo a través del Presidente de la República de Guatemala, haciendo uso del derecho de iniciativa de ley, presentó proyecto de ley al Congreso de la República de Guatemala, para que este siguiera el procedimiento establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y así incorporarlo al sistema normativo laboral guatemalteco.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social emitió su opinión respecto del Convenio 175 de la OIT. El citado Ministerio a través del Concejo Técnico y Asesoía jurídica, en fecha 20 de agosto de 2002, (ver anexo 10. Pág. 96) manifestó que el citado convenio no contravenía el sistema normativo laboral y que el Estado de Guatemala debía reservarse de aplicar el Artículo 2 del citado convenio .

La Comisión de Relaciones Exteriores del Congreso de la República de Guatemala, en fecha 3 de diciembre de 2008, emitió su opinión respecto al referido convenio, indicando que su opinión es favorable para que el Congreso en Pleno, discuta y apruebe dicho convenio.

Los representantes de los patronos, que en Guatemala se han organizado a través del Comité Coordinador de Asociaciones, Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF), apoyan este convenio y manifiestan estar de acuerdo con la ratificación de éste.

Los trabajadores a través de las organizaciones sindicales, manifiestan su descontento e indican que la ratificación del Convenio 175 de la OIT, es perjudicial para los trabajadores, pues a pesar de que los derechos mínimos están regulados en la Constitución Política de la República, no se cumple por parte de los patronos, y temen que estos se aprovechen de la ignorancia de los trabajadores y se produzcan más abusos a estos derechos.

El Presidente del Congreso de la República, indicó que al reanudar las sesiones ordinarias,(que seria en el mes de agosto del presente año), se retomará la discusión sobre el convenio 175 de la OIT. Pero hasta la fecha no se ha retomado éste asunto.

6.2 Análisis sobre la constitucionalidad del Convenio 175 de la OIT

Como sabemos, el tema central de la investigación es el Convenio 175 de la OIT, por lo que es necesario realizar un análisis sobre cada uno de sus artículos para determinar si este convenio viola o no la Constitución Política de la República de Guatemala. Por lo que transcribiremos cada artículo y realizaremos un análisis de cada uno de estos.

Convenio 175 trabajo a tiempo parcial

Artículo 1

“A efectos del presente convenio:

- a) La expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable;
- b) La duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado;

- c) La expresión trabajador a tiempo completo en situación comparable se refiere al trabajador a tiempo completo que:
- i. Tenga el mismo tipo de relación laboral;
 - ii. Efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y
 - iii. Esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad, que el trabajador a tiempo parcial de que se trate;
- d) no se considerará trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial; es decir, aquéllos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.”

Este artículo establece la definición de trabajador tiempo parcial, y regula que se considera como trabajador a tiempo parcial a todo aquél que preste sus servicios en una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo, comparativamente. Trabajador a tiempo completo, será el trabajador que presta sus servicios en una jornada de trabajo ordinaria, completa.

Artículo 2

“El presente convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores a tiempo parcial en virtud de otros convenios internacionales del trabajo”.

Éste artículo no se aplica al Estado de Guatemala, por los convenios ratificados con anterioridad a trabajadores de tiempo parcial, pues este es el primer convenio sobre esta materia.

Artículo 3

“1. Las disposiciones del presente Convenio son aplicables a todos los trabajadores a tiempo parcial, en el entendido de que todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesados, podrá excluir total o parcialmente de su campo de aplicación a categorías particulares de trabajadores o de establecimientos toda vez que la inclusión de tales categorías pueda plantear problemas particulares de especial importancia.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente convenio y que se acoja a la posibilidad que se le ofrece en el párrafo anterior deberá indicar, en las memorias sobre las medidas adoptadas para su aplicación que presente en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cada una de las categorías

particulares de trabajadores o de establecimientos así excluida, y los motivos por lo que dicha exclusión se ha considerado o se sigue considerando necesaria.”

El presente artículo hace alusión a que los Estados miembros pueden excluir a alguna actividad económica, de la aplicación del presente convenio. En el Estado de Guatemala se puede realizar dicha exclusión siempre que; a) se realice la consulta a las organizaciones representativas de patronos y trabajadores de la actividad económica que se desea excluir; b) si la aplicación del convenio a esa actividad económica pueda plantear problemas particulares al Estado de Guatemala.

Si bien es cierto, este artículo da la facultad a el Estado miembro de excluir a una actividad económica de la aplicación de dicho convenio; Se puede acudir a la Constitución Política de la República de Guatemala, que permite que un patrono contrate los servicios de un trabajador por una jornada de trabajo ordinario inferior; por mutuo consentimiento o por costumbre. Por lo que la exclusión de la aplicación del convenio a una actividad económica no afectaría las relaciones laborales, por el principio de indubio pro-operario, pues siempre se aplicará la norma jurídica que le sea más favorable al trabajador.

Artículo 4

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

- a) al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores;
- b) a la seguridad y la salud en el trabajo;
- c) a la no discriminación en materia de empleo y ocupación.”

El presente artículo establece con claridad que los trabajadores a tiempo parcial, gozaran de los mismos derechos que goza un trabajador a tiempo completo y enumera estos derechos.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, se establecen los derechos mínimos que debe gozar todo trabajador en una relación laboral y también establece que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

Artículo 5

“Deberán adoptarse medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar

a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable.”

Este es uno de los artículos que consideramos, debe ser informado a los ciudadanos guatemaltecos, ya que en éste se le impone la obligación al Estado Miembro que ratifica el convenio, que debe velar porque a un trabajador a tiempo parcial le sea retribuido el salario mínimo o si es posible sea superior a éste. Y es que éste artículo, lo que trata es de garantizar es que a cada trabajador sea cual sea la jornada que preste sus servicios, tenga la certeza que podrá afrontar los gastos económicos, para gozar de una vida dignas y así poder suplir también necesidades como ser humano (ejemplo; cubrir gastos de recreación, gastos para belleza etc).

Artículo 6

“Los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberán adaptarse de forma que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; estas condiciones podrán determinarse de forma proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o los ingresos, o mediante otros métodos que sean conformes a la legislación y la práctica nacionales.”

Es necesario que todo trabajador que realice una actividad profesional y que a largo plazo o a corto plazo, le pueda causar alguna enfermedad esté cubierto por los regímenes de seguridad social. Pues debe tenerse presente que el trabajador como todo ser humano está propenso a sufrir de algún quebranto de salud a causa del servicio que presta, no importando el tiempo que dedique a esta actividad.

Artículo 7

“Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en las siguientes esferas:

- a) protección de la maternidad;
- b) terminación de la relación de trabajo;
- c) vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y
- d) licencia de enfermedad,

en el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos”.

Este artículo se refiere a derechos o garantías mínimas que ya están reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo que seguirá aplicándose los derechos mínimos a todos los trabajadores no importando la jornada de trabajo que éste preste a un patrono.

Artículo 8

“1. Los trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos y duración del tiempo de trabajo sean inferiores a límites mínimos determinados podrán ser excluidos por todo miembro:

a) del alcance de cualquiera de los regímenes de seguridad social previstos en el Artículo 6 del presente Convenio, salvo cuando se trate de prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional;

b) del alcance de cualquiera de las medidas adoptadas en las esferas mencionadas en el Artículo 7 del presente Convenio, salvo en lo relativo a las medidas de protección de la maternidad distintas de aquellas previstas en el contexto de uno de los regímenes de seguridad social establecidos por ley.

2. Los límites mínimos a los que se refiere el párrafo 1 deberán ser lo suficientemente bajos con el fin de que no quede excluido un porcentaje indebidamente elevado de trabajadores a tiempo parcial.

3. Todo miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo 1 del presente artículo deberá:

a) revisar periódicamente los límites mínimos en vigor;

b) indicar en las memorias sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo cuáles son los

límites mínimos en vigor y los motivos que los inspiran, así como indicar si se tiene prevista la extensión progresiva de la protección a los trabajadores excluidos.

4. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas acerca de la determinación, el nuevo examen o la revisión de los límites mínimos mencionados en el presente artículo”.

Este artículo (si se llega a ratificar el Convenio 175 por el Estado de Guatemala) sería una ley positiva no vigente, pues no podría aplicarse, ya que la Constitución Política de la República, garantiza los derechos mínimos de todos los trabajadores, sin hacer exclusión y también porque establece que en materia laboral se aplicaran las normas que más favorezcan al trabajador y es definitivo que este artículo no favorece a ningún trabajador.

Artículo 9

“1. Deberán adoptarse medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido, que responda a la vez a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, siempre que se garantice la protección a que se refieren los Artículos 4 a 7 del presente Convenio.

2. Estas medidas deberán comprender:

a) la revisión de las disposiciones de la legislación que puedan impedir o desalentar el recurso al trabajo a tiempo parcial o la aceptación de este tipo de trabajo;

b) la utilización de los servicios del empleo, cuando los haya, en el marco de sus funciones de información o de colocación, para identificar y dar a conocer las oportunidades de trabajo a tiempo parcial;

c) Una atención especial, en el marco de las políticas de empleo, a las necesidades y las preferencias de grupos específicos, tales como los desempleados, los trabajadores con responsabilidades familiares, los trabajadores de edad, los trabajadores discapacitados y los trabajadores que estén cursando estudios o prosigan su formación profesional.

3. Estas medidas también pueden incluir la realización de investigaciones y la difusión de información sobre el grado en que el trabajo a tiempo parcial responde a los objetivos económicos y sociales de los empleadores y de los trabajadores”.

Este artículo regula que el trabajo a tiempo parcial será pactado por conveniencia del patrono y del trabajador; y es que definitivamente el trabajo a tiempo parcial deberá ser adoptado cuando a las dos partes les convenga contratar los servicios de esa forma.

La legislación guatemalteca, desde hace muchos años que permite la contratación de trabajadores a tiempo parcial, por lo que no es necesario realizar ninguna reforma a nuestro sistema normativo laboral. Por supuesto que a la sociedad guatemalteca le beneficiaría la promoción del trabajo a tiempo parcial, ya que las jornadas de trabajo

ordinarias definitivamente absorben demasiado tiempo al trabajador, el cual podría utilizarse de forma más productiva.

Artículo 10

“En los casos apropiados, deberán adoptarse medidas para que el traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, sea voluntario, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.”

En la Constitución Política de la República de Guatemala establece claramente que el trabajo es un derecho de la persona, pues una persona libremente puede decidir si trabajar o no, y en este caso es un derecho que el trabajador decida si desea seguir prestando sus servicios en jornada ordinaria completa o cambiarse a jornada a tiempo parcial.

Artículo 11

“Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante legislación, salvo en la medida en que surtan efecto en virtud de convenios colectivos o de cualquier otro medio conforme con la práctica nacional. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas antes de que se adopte tal legislación”

En este procedimiento se encuentra el Estado de Guatemala actualmente, ya que tanto patronos como trabajadores se han manifestado públicamente, sobre éste convenio. Aunque se pronuncien en contra o a favor del Convenio 175 de la OIT, lo que el Organismo Legislativo le corresponde es velar porque prevalezca el interés general sobre el particular.

Artículo 12

“Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.”

Del Artículo 12 al Artículo 19 son obligaciones que cada Estado Miembro debe cumplir al ratificar el presente convenio, y los transcribimos únicamente para tener el conocimiento del contenido completo del Convenio 175.

Artículo 13

“1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.”

Artículo 14

“1. Todo miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo”.

Artículo 15

“1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.”

Artículo 16

“El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.”

Artículo 17

“Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.”

Artículo 18

“1. En caso de que la conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.”

Artículo 19

“Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas”.

CONCLUSIONES

1. La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, regulan de forma tácita la jornada a tiempo parcial pues permite, tanto el aumento como la disminución de la jornada de trabajo; y otorga la facultad al patrono y al trabajador de pactar, en un contrato de trabajo, la prestación del servicio por menos tiempo de la jornada ordinaria establecida.
2. Dentro de los derechos mínimos, que un trabajador debe gozar en una relación laboral, se encuentra el derecho de devengar un salario mínimo, con el que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural; por lo que, aunque un trabajador labore una jornada menor a la ordinaria, tiene el derecho irrenunciable de percibir un salario digno.
3. La ratificación del Convenio 175, por parte del Estado de Guatemala, no es inconstitucional; ya que éste amplía lo regulado en el sistema normativo laboral guatemalteco, sobre la jornada a tiempo parcial; pues garantiza los derechos que debe gozar todo trabajador, aunque preste sus servicios a tiempo parcial; ya que se protegen los derechos mínimos de los trabajadores.

4. El sector más beneficiado al promover una jornada a tiempo parcial en una relación laboral, es la sociedad guatemalteca, pues el trabajador puede utilizar el tiempo restante para completar sus estudios de primaria, diversificado o profesional; o bien, realizar una actividad con su familia, amigos, y de esa forma completar los vacíos que quedan al tener una jornada de trabajo que absorba todo el día.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ente con competencia administrativa para vigilar la correcta aplicación de las disposiciones legales referentes al trabajo, debe realizar campañas de información para los patronos y trabajadores, respecto a lo que el sistema normativo laboral establece respecto de la jornada a tiempo parcial, para que se promueva y se adopte esta forma de jornada.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe informar a la población en general, acerca de los derechos mínimos de los trabajadores, de esa manera los patronos respetarán y cumplirán éstos. Así los trabajadores al tener pleno conocimiento de sus derechos, les será fácil exigir el cumplimiento de éstos, sin necesidad de acudir a un órgano jurisdiccional.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe informar a las organizaciones de patronos y de trabajadores, respecto de lo que promueve el Convenio 175 de la OIT, y lo regulado en el sistema normativo laboral guatemalteco, sobre la jornada a tiempo parcial, realizar un análisis comparativo, para que tengan un panorama claro sobre los derechos mínimos que todo trabajador debe gozar en una relación laboral.
4. El Estado de Guatemala, a través del Organismo Ejecutivo, debe promover a nivel nacional, la inclusión de la jornada de trabajo a tiempo parcial en las relaciones laborales, pues sería un incentivo para que el trabajador eleve su nivel académico.

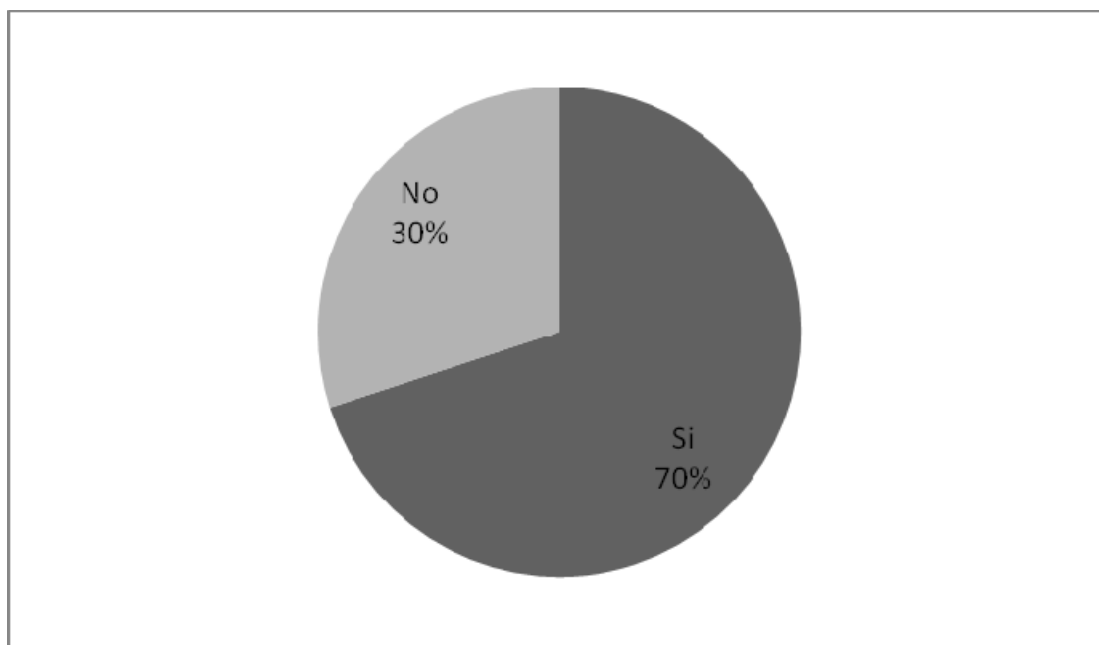
También se estimularía a que amas de casa contraten sus servicios a tiempo parcial y así pueda ayudar económicamente a su familia.

ANEXOS

ANEXO 1

Primer Cuestionamiento

¿Sabe usted lo que regula el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo?

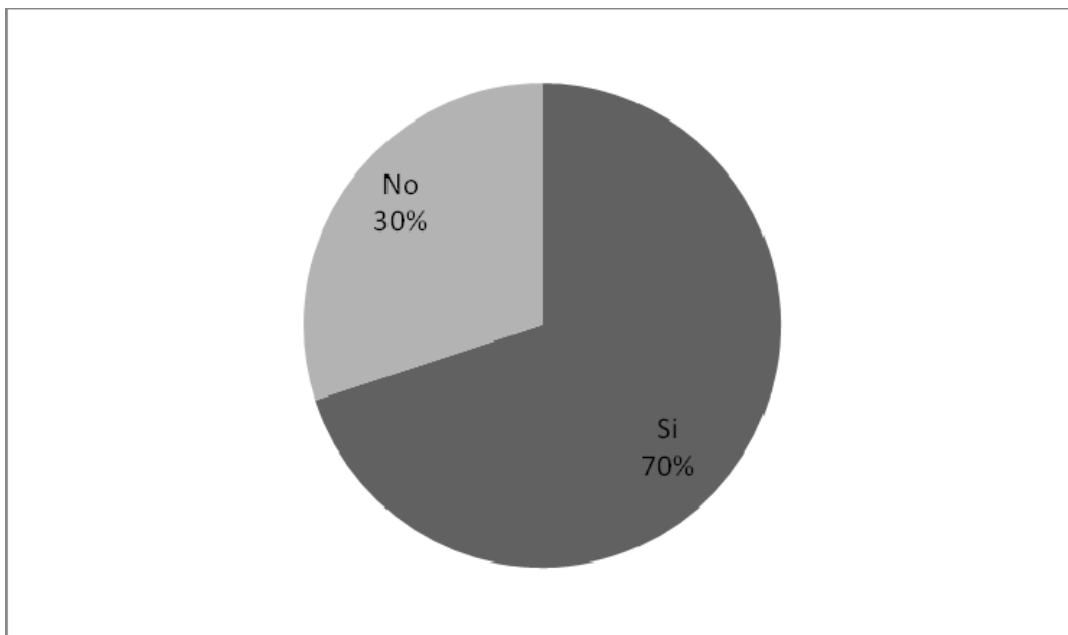


Fuente: Encuesta realizada en junio 2009.

ANEXO 2

Segundo cuestionamiento

¿Tiene conocimiento de que el Convenio 175 de la OIT, está actualmente siendo discutido en el Congreso de la República, para incorporarlo al ordenamiento jurídico guatemalteco?

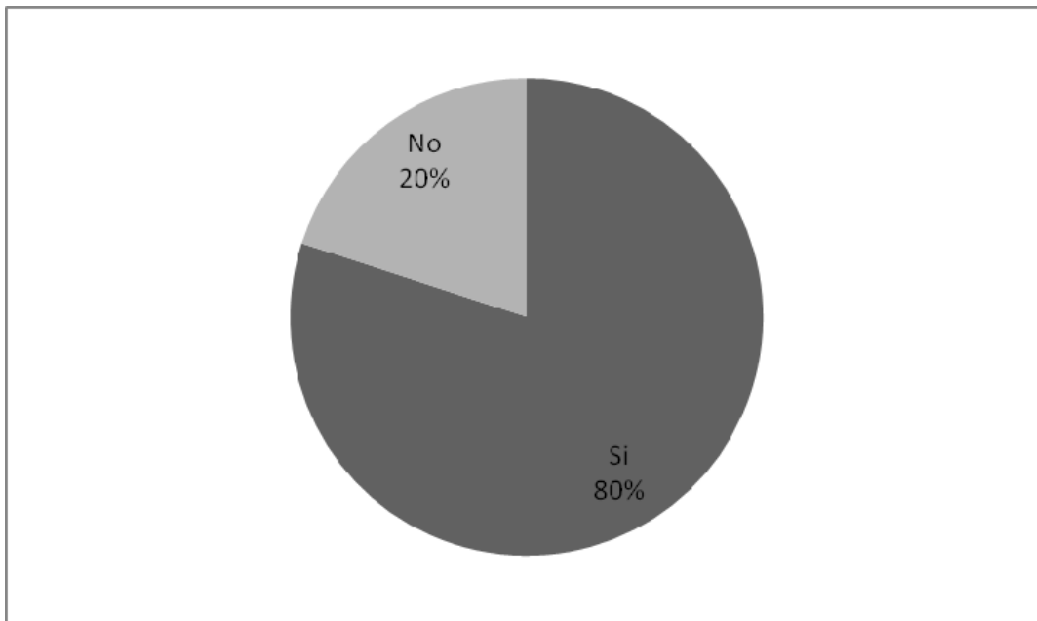


Fuente: Encuesta realizada en junio 2009.

ANEXO 3

Tercer cuestionamiento

¿Conoce usted los derechos mínimos que debe gozar todo trabajador en una relación laboral?

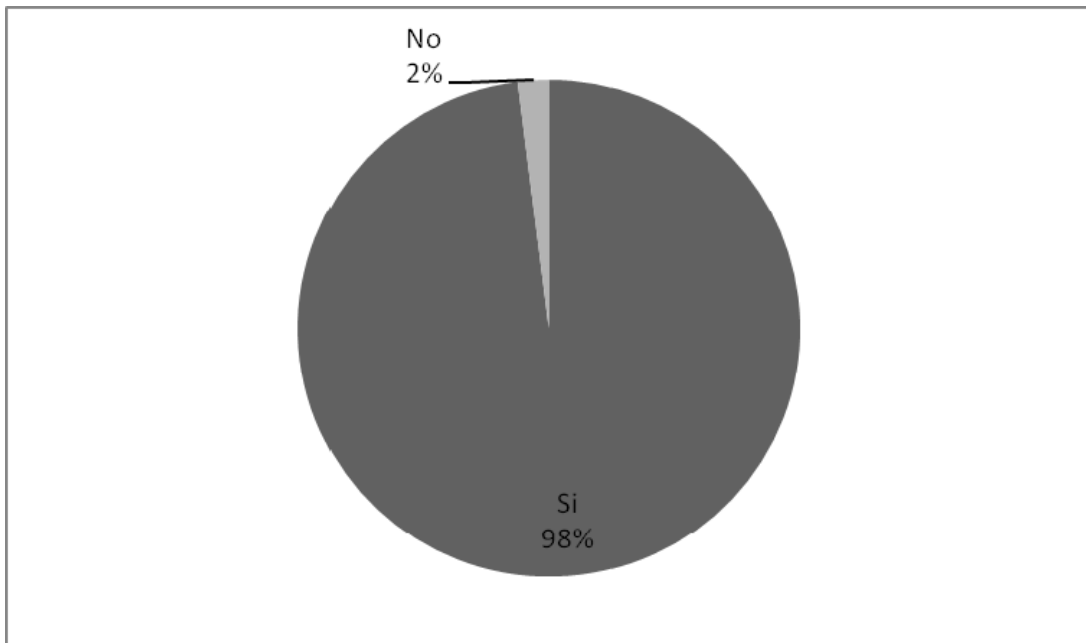


Fuente: Encuesta realizada en junio 2009.

ANEXO 4

Cuarto cuestionamiento

¿Tiene conocimiento usted, que dentro de los derechos mínimos reconocidos por la Constitución Política de la República de Guatemala todo trabajador, debe gozar de un salario mínimo?

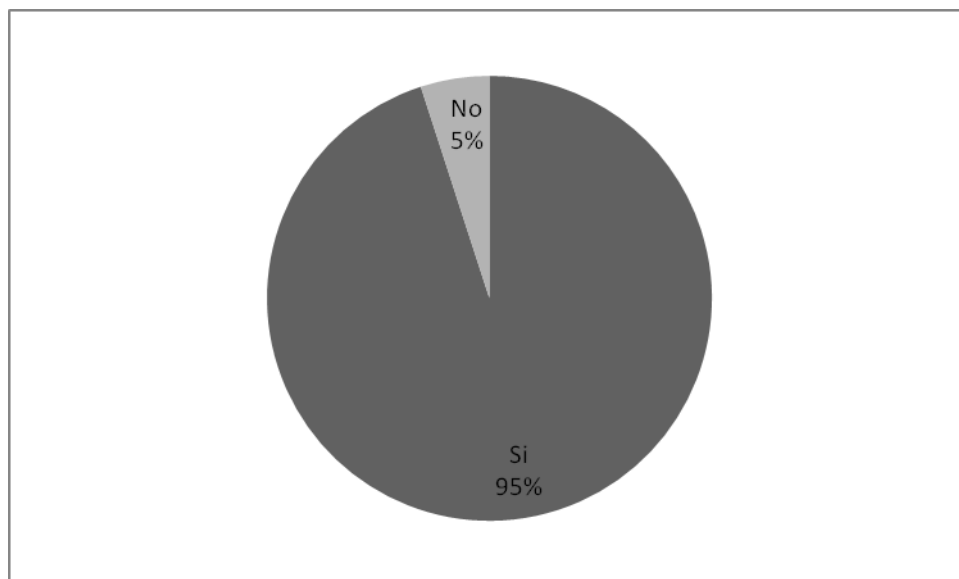


Fuente: Encuesta realizada en junio 2009.

ANEXO 5

Quinto cuestionamiento

¿Tiene conocimiento usted que los derechos mínimos están protegidos por la Constitución y el Código de Trabajo y que estos derechos son irrenunciables para el trabajador?

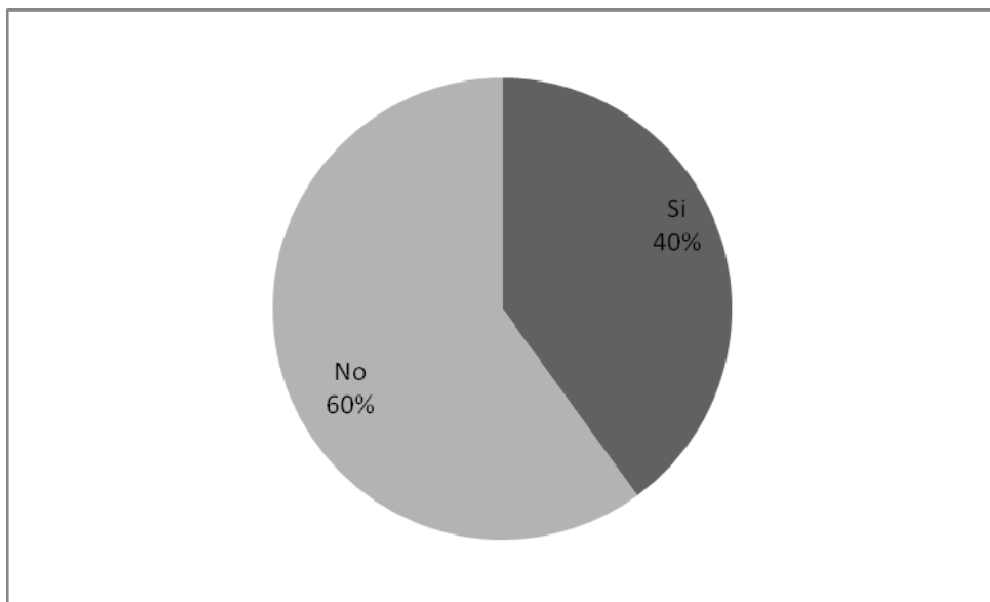


Fuente: Encuesta realizada en junio 2009.

ANEXO 6

Sexto cuestionamiento

¿Tiene conocimiento usted que la Constitución y el Código de Trabajo, establecen que si un trabajador labora menos del tiempo que se establece como jornada ordinaria, tiene derecho a recibir su salario mínimo íntegro?

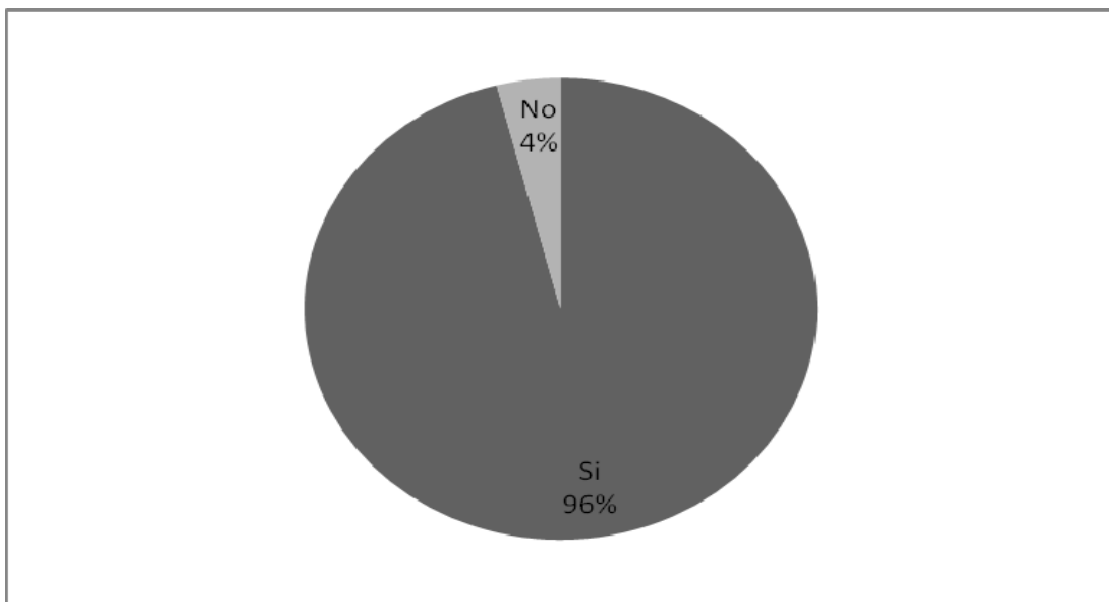


Fuente: Encuesta realizada en junio 2009.

ANEXO 7

Séptimo cuestionamiento

¿Según la información que hay sobre el convenio 175 de la OIT, si el Estado de Guatemala lo ratifica; un patrono puede contratar a un trabajador a tiempo parcial y solo pagarle el tiempo que éste ha trabajado?

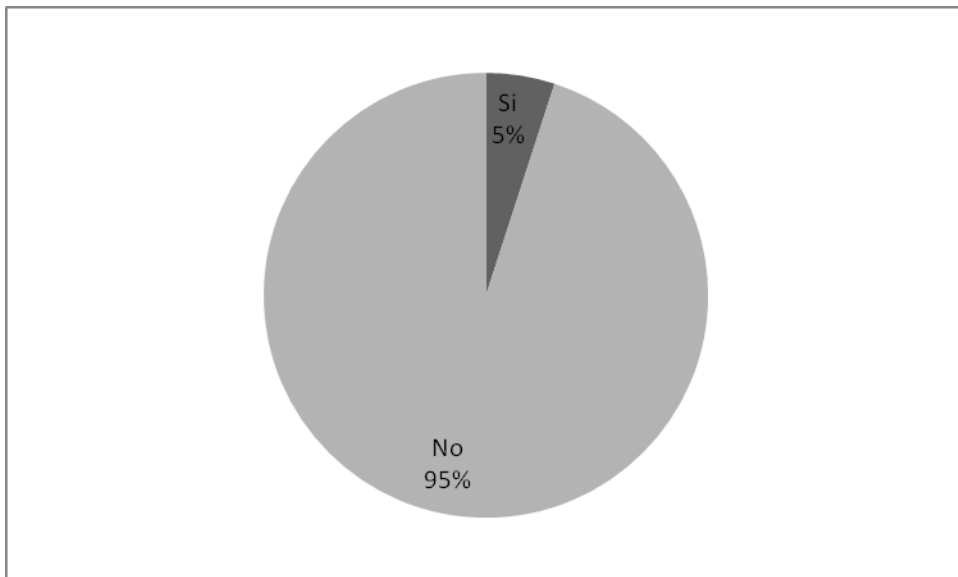


Fuente: Encuesta realizada en junio 2009.

ANEXO 8

Octavo cuestionamiento

¿Tiene conocimiento usted que el Código de Trabajo establece que si un patrono lo necesita, puede contratar a un trabajador para una jornada a tiempo parcial, pero retribuyendo a éste el salario mínimo?

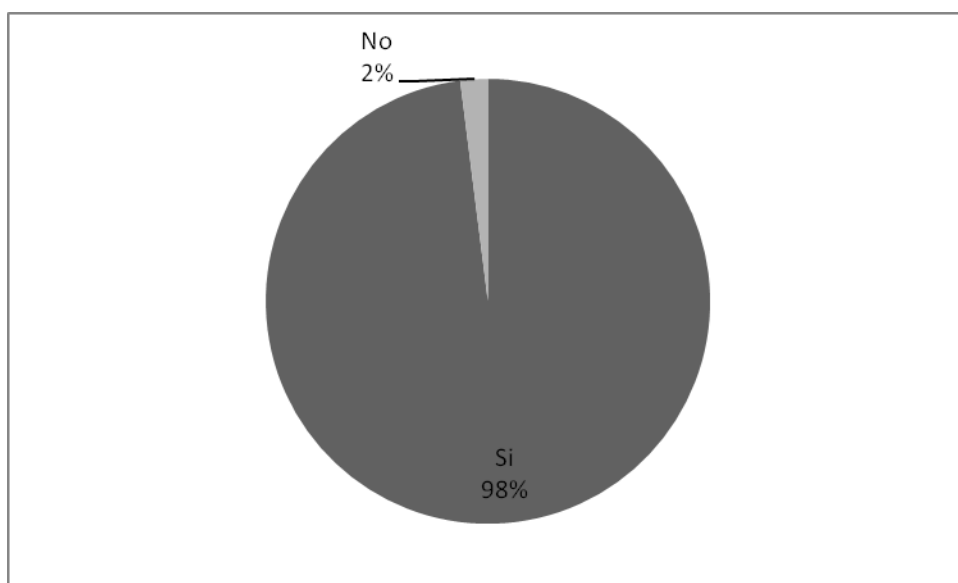


Fuente: Encuesta realizada en junio 2009.

ANEXO 9

Noveno cuestionamiento

¿Está usted de acuerdo con que una persona que labore a tiempo parcial goce de protección del seguro social?



Fuente: Encuesta realizada en junio 2009.

ANEXO 10



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL
Guatemala, C. A.

REF.: _____
NUM.: _____-000011-

Al contestar sírvase mencionar el número y referencia de esta nota.

CONSEJO TECNICO Y ASESORIA JURIDICA. GUATEMALA, 20 DE AGOSTO DE DOS MIL DOS.

DICTAMEN No. 488/2002

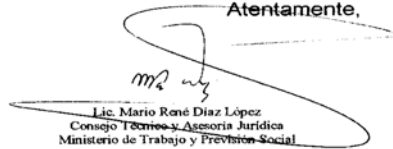
ASUNTO: CONVENIO SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

DIRECTORA DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DISPOSICIONES LEGALES. De conformidad con las disposiciones de los convenios que sirven de base al presente, y que de cuatro citados están ratificados tres, ya que los derechos estaban protegidos mucho antes en nuestra legislación laboral, esos convenios son: Igualdad de remuneración que garantiza la aplicación de todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (ratificado 1961). Discriminación. Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (ratificado 1958). Responsabilidades familiares. Trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, no deben ser motivo de discriminación y se les debe permitir su derecho a elegir libremente su empleo (ratificado 1994).

El documento de estudio, en el artículo 2 numeral 1 considera que se podrá excluir total o parcialmente de su campo de aplicación a categorías particulares de trabajadores o de establecimientos toda vez que la inclusión de tales categorías pueda plantear problemas particulares de importancia, motivo por el cual deberá ser motivo de reserva el presente convenio y considerar con el debido estudio no causar los problemas que está previendo el referido documento, al señalar problemas particulares de importancia.

Atentamente,


Lic. Mario René Díaz López
Consejo Técnico y Asesoría Jurídica
Ministerio de Trabajo y Previsión Social



En 1 Hoja
6 Hojas

BIBLIOGRAFÍA

- CABEZA PEREIRO, Jaime y José Fernando Lousada Arochena. **El nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial.** 3ª. ed.; Granada, España: Ed. Comares, 1999.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Pedro García, S.A., 1960.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** 2da. Ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** D.F, México: Ed. Porrúa, S.A., 1949.
- DÍAZ LÓPEZ, Mario René. **Jornada de trabajo y sus modalidades.** Guatemala: Ed. universitaria, 1977.
- DOBB, Maurice. **Salarios.** Fondo de Cultura Económica, México. (s.e.) 1973.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** (s.l.i) Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- GARCÍA LAGUARDIA, Jorge Mario. **Política y constitución en Guatemala.** Guatemala: Ed. Serviprensa Centroamericana, 1977.
- GUERRERO, Euquerio. **Manual del derecho del trabajo.** Avenida República Argentina, México: Ed. Porrúa, S.A., 1960.
- LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Ildis. 1995.

MONTALVO CORREA, Jaime. **Fundamentos de derecho del trabajo.** Madrid, España: Ed. Civitas, S.A., 1975.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso de planeación de la investigación científica.** Guatemala: Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales. Unidad de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala: 1964.

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

SALGUERO ESCOBAR, Karina Betzabe. **El proceso de supresión de los límites de la jornada de trabajo y sus incidencias en el derecho del trabajo.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1998.

WALKER LINARES, Francisco. **Nociones elementales de derecho del trabajo.** Santiago, Chile: Ed. Nacimiento. 1947

Legislación:

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

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

Salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas y de la actividad exportadora y de maquila. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Acuerdo Gubernativo No. 625-2007, 2007.

Salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Acuerdo Gubernativo No. 398-2008, 2008.