

EXPEDIENTES ACUMULADOS 4958-2019 y 5135-2019

CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD: Guatemala, quince de julio de dos mil veintiuno.

Para dictar sentencia, se tienen a la vista dos acciones de inconstitucionalidad general parcial promovidas contra disposiciones contenidas en el Acuerdo Gubernativo 89-2019, Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT– sobre el Trabajo a Tiempo Parcial. La primera fue interpuesta por: **i)** Carlos Enrique Mancilla García, **ii)** Santiago Yupe Perén, **iii)** Juan Francisco Mendoza Estrada, **iv)** Mirna Liliana Nij, **vi)** Adolfo Lacs Palomo y **vii)** Julio Francisco Coj Vásquez. Los primeros denuncian los artículos 2, 4, y 6, en la frase *“Es permitido el traslado de un trabajador de tiempo completo a tiempo parcial o viceversa, siempre y cuando sea voluntario, ya que no es permitido imponerlo, por lo que la anuencia del trabajador deberá constar en forma expresa y el documento debe incorporarse al expediente personal del trabajador y se dará el aviso respectivo a la autoridad competente...”*. La segunda acción fue promovida por Adolfo Lacs Palomo y Julio Francisco Coj Vásquez y denuncian: **a)** la frase *“...proteger los derechos de los sujetos de la relación laboral y se respeten los principios de voluntariedad y proporcionalidad...”*, contenida en el artículo 1; **b)** la frase *“...El cual puede ser a tiempo completo o parcial.”*, contenida en el numeral 1 del artículo 2; **c)** la frase *“Trabajador a tiempo parcial: es aquel que presta sus servicios personales durante un tiempo inferior al establecido para la jornada ordinaria del Código de Trabajo (diurna, mixta y nocturna)”*, contenida en el numeral 3 del artículo 2; **d)** la dicción *“...o parcial...”*, contenida en el numeral 4 del artículo 2; **e)** la frase *“...ya sea a tiempo completo o parcial...”*, contenida en el numeral 5 del artículo 2; **f)** la frase *“...ya sea a tiempo*



completo o parcial...”, contenida en el numeral 7 del artículo 2; **g)** la frase “...según la modalidad de su contratación...”, contenida en el artículo 3; **h)** las frases “...sobre una base horaria...” y “...por hora para cada año.”, contenidas en el artículo 4; **i)** la frase “...En el entendido que las prestaciones podrán determinarse proporcionalmente”, contenida en el artículo 5. Los primeros postulantes actúan con el auxilio profesional de los abogados Daniel Antonio Domingo Cabrera, Milton Roberto Estuardo Riveiro González y Guillermo Maldonado Castellanos. Los segundos accionantes actúan con el auxilio profesional de los abogados Rolando Echeverría Morataya, Luis Felipe Mejía Castellanos y Edwin Leonel Bautista Morales. Es ponente en el presente caso el Magistrado Presidente Roberto Molina Barreto, quien expresa el parecer del tribunal.

ANTECEDENTES

I. CONTENIDO DE LA REGULACIÓN DENUNCIADA:

Los accionantes denuncian frases de artículos y artículos completos del Acuerdo Gubernativo 89-2019. A continuación se transcriben los artículos denunciados, subrayando las frases especificadas, cuando corresponda:

“Artículo 1. El presente Reglamento tiene como objeto desarrollar el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el trabajo a tiempo parcial, para su efectiva aplicación y con ello, proteger los derechos de los sujetos de la relación laboral y se respeten los principios de voluntariedad y proporcionalidad así como los principios de seguridad y certeza jurídica, realismo, equidad y de igualdad de remuneración a trabajo prestado en igualdad de condiciones”.

“Artículo 2. Para la correcta interpretación de este Reglamento y los efectos



del mismo, cuando se utilicen las expresiones siguientes, se entenderán así: 1. Contrato de Trabajo: es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase de forma. El cual puede ser a tiempo completo o parcial. 2. Trabajador a tiempo completo: es aquel que presta sus servicios personales durante la jornada ordinaria establecida en el Código de Trabajo (diurna, mixta y nocturna). 3. Trabajador a tiempo parcial: es aquel que presta sus servicios personales durante un tiempo inferior al establecido para la jornada ordinaria del Código de Trabajo (diurna, mixta y nocturna). 4. Jornada de trabajo: la jornada de trabajo a tiempo completo o parcial, puede ser ordinaria y extraordinaria. 5. Jornada de trabajo ordinaria: es el tiempo efectivo de trabajo que realiza el trabajador durante la o las horas para las cuales fue contratado, ya sea a tiempo completo o parcial, diurna, mixta y nocturna y puede ser continua o discontinua. 6. Jornada de trabajo extraordinaria: es el tiempo efectivo de trabajo que realiza el trabajador, fuera de la jornada ordinaria laboral contratada. La cual sumada con la jornada ordinaria no puede exceder del límite establecido en el Código de Trabajo. 7. 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, correspondiente a las horas de trabajo prestadas, ya sea a tiempo completo o parcial.”

“Artículo 3. Todo patrono puede contratar a su personal a tiempo completo o parcial, respetando y cumpliendo con las disposiciones del Código de Trabajo y del Convenio relacionado, quienes gozarán de las protecciones, derechos y



obligaciones que establecen las leyes ordinarias y convenios internacionales, según la modalidad de su contratación; para ello, deberán celebrar contrato de trabajo escrito cumpliendo con los requisitos establecidos en el Código de Trabajo”.

“Artículo 4. El trabajador a tiempo parcial tiene derecho a percibir un salario sobre una base horaria, el cual no podrá ser inferior al salario mínimo fijado por hora para cada año”.

“Artículo 5. El trabajador a tiempo parcial, goza de todos los derechos que se establecen en las leyes ordinarias y convenios internacionales en materia de trabajo, previsión y seguridad social. En el entendido que las prestaciones podrán determinarse proporcionalmente”.

“Artículo 6. Es permitido el traslado de un trabajador de tiempo completo a tiempo parcial o viceversa, siempre y cuando sea voluntario, ya que no es permitido imponerlo, por lo que la anuencia del trabajador deberá constar en forma expresa y el documento debe incorporarse al expediente personal del trabajador y se dará el aviso respectivo a la autoridad competente. En el caso de los trabajadores de tiempo parcial, tendrán derecho preferente para ingresar a puestos de trabajo a tiempo completo, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos para ese puesto. En estos casos, se aplicará el periodo de prueba establecido en el Código de Trabajo, solo para que el trabajador pueda retornar a su condición anterior.”

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LAS DENUNCIAS:

A) Lo expuesto por los primeros accionantes se resume: a) el inciso a) del artículo 171 constitucional establece que corresponde al Congreso de la República decretar, reformar y derogar las leyes. Los numerales 1 y 3 del artículo 2 del



Acuerdo denunciado reforma el Código de Trabajo al permitir que un contrato de trabajo pueda ser a tiempo completo o parcial. El artículo 18 del Código de Trabajo define el contrato individual de trabajo. La norma que se denuncia hace referencia al contrato de trabajo en forma genérica, creando con eso una gama de posibilidades, en tanto que la norma contenida en el artículo 18 del Código de Trabajo se refiere en concreto al contrato individual de trabajo, siendo precisa en su nominación, a diferencia del contrato colectivo de trabajo, expresada en el artículo 38 del Código relacionado. La norma impugnada hace un agregado al afirmar que el contrato de trabajo “puede ser a tiempo completo o parcial”, reformando el Código de Trabajo, aspecto que no corresponde aprobarse mediante acuerdo gubernativo, puesto que cualquier reforma a la ley le corresponde en forma exclusiva al Congreso de la República, con lo cual la norma denunciada contraviene el inciso a) del artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala; **b)** el numeral 3 del artículo 2 denunciado introduce el concepto de trabajador a tiempo parcial, el cual no está contenido en el Código de Trabajo, pues este último solo se refiere a contratos individuales y contratos colectivos de trabajo. Al incluir la denominación “Trabajador a tiempo parcial” y diferenciarlo del trabajador a tiempo completo, introduce un nuevo concepto que reforma el Código de Trabajo, pues hace diferenciaciones substanciales que afectan de manera directa a los trabajadores, contraviniendo los párrafos a), b), c), d), e) y f) del Considerando Cuarto del Código de Trabajo. Además, el Código de Trabajo establece, en sus artículos 116 y 117, tres jornadas laborales, la jornada de trabajo efectivo diurno, la jornada de trabajo efectivo nocturno y la jornada de trabajo efectivo mixto; en tanto que el numeral 3 de la norma denunciada introduce: “Trabajador a tiempo parcial: es aquel que presta sus



servicios personales durante un tiempo inferior al establecido para la jornada ordinaria del Código de Trabajo (diurna, mixta y nocturna)”, cambiando la jornada de trabajo la cual podrá ser diurna completa o parcial, nocturna completa o parcial y mixta completa o parcial, contraviniendo los derechos adquiridos de los trabajadores y trabajadoras, reformando el Código de Trabajo y restringiendo el derecho de los trabajadores. Esas reformas no pueden ser implementadas desde un acuerdo gubernativo, sino por reformas al Código de Trabajo, facultad que le corresponde en exclusiva al Congreso de la República, por lo que los artículos denunciados riñen con el inciso a) del artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala; **c)** el numeral 7 del artículo 2 –objetado- impone que el pago de salario sea por hora, provocando una disminución del salario mínimo y contradiciendo lo que establece el inciso g) del artículo 102 constitucional que protege el salario mínimo, evitando que se acentúe la precarización en los trabajadores. Independientemente de que se trabaje por menos horas, ya sea trabajo diurno, nocturno o mixto, al establecer un parámetro constitucional de horas trabajadas, éstas deben ser tomadas en cuenta para los efectos exclusivos del pago del salario, debiéndose entender que se habla del salario mínimo, el cual debe ser percibido por los trabajadores en forma íntegra. El Código de Trabajo establece, en el artículo 120, que los trabajadores permanentes que, por disposición legal o por acuerdo con los patronos, laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna. Además, el artículo 121 regula que el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites del tiempo que se determina 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 estipulados las partes. Regular un pago de salario mínimo fragmentado por horas laborales es inconstitucional. Si el salario mínimo se fragmenta, también se fragmentan las prestaciones de aguinaldo y demás derechos mínimos establecidos en convenios internacionales y en el artículo 102 constitucional; **d)** el artículo 4 impugnado viola el artículo 102, inciso g), constitucional, por cuanto introduce conceptos no regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala ni en el Código de Trabajo, como el salario sobre una base horaria, al establecer que el trabajador a tiempo parcial tiene derecho a percibir un salario sobre una base horaria, el cual no podrá ser inferior al salario mínimo fijado por hora para cada año. Establece que este salario no puede ser inferior al salario mínimo fijado por hora, lo cual contraviene el máximo ordenamiento jurídico al intentar fragmentar el salario mínimo y otorgar en su lugar un salario que ya no sería el mínimo fijado en forma periódica, ni el salario íntegro mensual que ordena el inciso g) del artículo 102 constitucional. **El artículo 4 del Acuerdo Gubernativo** impugnado es inconstitucional por pretender prescindir de lo establecido en aquella norma constitucional respecto del derecho de los trabajadores a percibir un salario íntegro; **e)** ese artículo 4 viola los artículos 103, 118 y 119 inciso d) constitucionales que establecen que las leyes que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores deben atender a principios de justicia social y que es obligación fundamental del Estado velar por la elevación del nivel de vida de todos los habitantes del país, procurando el bienestar familiar. Al regularse una nueva jornada para calcular el salario mínimo sobre una base horaria, se limita a los trabajadores acceder a un nivel de vida digno. Al reconocerse un salario inferior al mínimo mensual, aunque laboren menos de la



jornada laboral a tiempo completo, no les garantizaría acceso a una vida digna a aquellos trabajadores que laboren bajo ese nuevo parámetro, lo cual colisiona con la tutelaridad de las leyes de trabajo previsto en el artículo 103 constitucional. La norma atacada viola el artículo 118 constitucional, porque desprotege las garantías mínimas reconocidas en las leyes laborales. La disposición impugnada conculca lo establecido en el inciso d) del artículo 119 constitucional, pues - contrario a velar por la elevación del nivel de vida de todos los habitantes del país- precarizaría las condiciones de los trabajadores, disminuyendo sus condiciones de vida al no garantizarles obtener ingresos que eleven su nivel de vida. El método de cálculo de salarios que establece la norma impugnada viola los principios de “no retroactividad” y “progresividad” al retrotraer los montos que se han establecido como salario mínimo mensual que debe garantizar el Estado; e) el **artículo 6 del Acuerdo Gubernativo 89-2019 denunciado** en los apartados *“Es permitido el traslado de un trabajador de tiempo completo a tiempo parcial”* y *“se dará aviso respectivo a la autoridad competente”*, violan el artículo 106 constitucional, porque el traslado establecido en la norma denunciada afectaría evidentemente el salario y prestaciones recibidas por un trabajador. Lo anterior conllevaría pérdida o reducción de garantías mínimas establecidas por el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, impactaría la seguridad social del trabajador, específicamente en sus cotizaciones al seguro social para poder optar, por ejemplo, al programa de invalidez, vejez y sobrevivencia. El Acuerdo impugnado enuncia como voluntario el traslado de los trabajadores de tiempo completo a tiempo parcial, lo cual solo lograría que los empleadores otorguen a los trabajadores un salario inferior al mínimo y con las repercusiones que ello conllevaría en el pago de prestaciones, lo que contraviene el artículo 106



constitucional, pues se ponen en riesgo los derechos irrenunciables garantizados por la norma suprema.

B) Lo expuesto por los segundos accionantes se resume: **a)** los principios de voluntariedad y proporcionalidad contenidos en los artículos 1 y 3 del Acuerdo Gubernativo impugnado violan la regulación de la jornada ordinaria de trabajo. Los contratos de trabajo se separan de la autonomía de la voluntad, por estar condicionada por factores de orden económico-social, por lo que permitir que los trabajadores puedan voluntariamente pactar condiciones menos favorables de las que les otorga la ley viola derechos laborales contemplados en el artículo 102 constitucional; **b)** el numeral 1 del artículo 2, crea un tratamiento distinto al trabajador contratado por tiempo parcial, y con ello, dos categorías de contrato individual de trabajo inexistentes en la ley ordinaria del trabajo, lo que el derecho a condiciones satisfactorias de trabajo contenido en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y el derecho a percibir un salario igual al salario ordinario como lo establece el artículo 102, inciso g) constitucional. Las clasificaciones de trabajo deben estar determinadas y fundamentadas en los principios que informan esta rama jurídica, y la norma denunciada no observa los derechos a una remuneración equitativa y satisfactoria; **c)** esa proporcionalidad contenida en el numeral 3 del artículo 2 y el artículo 5 del Acuerdo Gubernativo 89-2019 viola los principios de justicia social, contenidos en el artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, al crear una categoría distinta de trabajadores con el único objeto de que le sean aplicables disposiciones de desproporcionalidad en el pago de su salario. Crea una clasificación de trabajadores en desventaja, cuando la ley ha otorgado una protección jurídica preferente en el pago del salario, en los casos



que labore menos de las jornadas ordinarias establecidas (diurna, nocturna o mixta), por disposición de la ley, por costumbre o por acuerdo con el patrono (artículo 102 inciso g, de la Constitución Política de la República de Guatemala). Viola los derechos reconocidos en los artículos 101 y 102 inciso g, de la Constitución Política de la República de Guatemala, por crear una categoría que no existe en la legislación guatemalteca; **d)** el numeral 4 del artículo 2, y los numerales 4 y 5 del artículo 2 del Acuerdo Gubernativo denunciado, al crear una nueva categoría de jornada de trabajo, violan el artículo 102, inciso g, de la Constitución Política de la República de Guatemala, así como el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, contenido en el artículo 106 constitucional. Igual circunstancia sucede con las expresiones “...ya sea a tiempo completo o parcial...”, contenida en el numeral 7 del artículo 2 y “...sobre una base horaria...” y “...por hora para cada año”, contenidas en el artículo 4, ambas del Acuerdo Gubernativo 89-2019.

III. TRÁMITE DE LAS INCONSTITUCIONALIDADES:

Se decretó la acumulación de las acciones constitucionales 4958-2019 y 5135-2019, así como la suspensión provisional de los apartados normativos denunciados en ambas acciones: **i)** el artículo 2, numeral 7, **ii)** artículo 4, **iii)** la frase “*Es permitido el traslado de un trabajador de tiempo completo a tiempo parcial o viceversa, siempre y cuando sea voluntario, ya que no es permitido imponerlo, por lo que la anuencia del trabajador deberá constar en forma expresa y el documento debe incorporarse al expediente personal del trabajador y se dará el aviso respectivo a la autoridad competente...*” contenida en el artículo 6; **iv)** la dicción “...proteger los derechos de los sujetos de la relación laboral y se respeten los principios de voluntariedad y proporcionalidad...”, contenida en el artículo 1; **v)**



la dicción “...*El cual puede ser a tiempo completo o parcial.*”, contenida en el numeral 1 del artículo 2; **vi**) la dicción “*Trabajador a tiempo parcial: es aquel que presta sus servicios personales durante un tiempo inferior al establecido para la jornada ordinaria del Código de Trabajo (diurna, mixta y nocturna).*”, contenida en el numeral 3 del artículo 2; **vii**) la dicción “...*o parcial...*”, contenida en el numeral 4 del artículo 2; **viii**) la dicción “...*ya sea a tiempo completo o parcial...*”, contenida en el numeral 5 del artículo 2; **ix**) la dicción “...*según la modalidad de su contratación...*”, contenida en el artículo 3; **x**) las dicciones “...*sobre una base horaria...*” y “...*por hora para cada año.*”, contenidas en el artículo 4, y **xi**) la dicción “...*En el entendido que las prestaciones podrán determinarse proporcionalmente.*”, contenida en el artículo 5 del Acuerdo Gubernativo 89-2019 del Presidente de la República de Guatemala, contentivo del Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, Sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, emitido el tres de junio de dos mil diecinueve. Se tuvo como intervinientes: **a**) al Presidente de la República de Guatemala; **b**) al Ministerio de Trabajo y Previsión Social; **c**) al Procurador de Derechos Humanos; y **d**) al Ministerio Público. Oportunamente se señaló día y hora para la vista.

IV. RESUMEN DE LAS ALEGACIONES:

A) El Presidente de la República manifestó: **a**) los planteamientos carecen de motivos jurídicos que apoyen la impugnación, pues los interponentes se limitan a parafrasear partes de los artículos que impugnan, pero no concretan argumentos sobre la confrontación de la norma ordinaria con la norma constitucional; **b**) el Acuerdo Gubernativo 89-2019 fue emitido conforme a las facultades que otorgan la Constitución Política de la República, el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo y las normas ordinarias respectivas. Se prevé que los



trabajadores que laboren a tiempo parcial serán remunerados equitativamente, pues no pueden percibir más dinero por menos trabajo, porque entonces no habría igualdad ni sería equitativa la remuneración. El hecho de laborar menos horas no conlleva negar el derecho a percibir íntegro el salario que les corresponda semanalmente, lo cual difiere mucho con el salario mínimo, ya que el primero es el derecho de percibir completo su salario y el segundo, es el derecho a percibir un salario mínimo, el cual es fijado conforme a la ley. Solicitó que se declare sin lugar la inconstitucionalidad general parcial. **B) El Ministro de Trabajo y Previsión Social** indicó que los accionantes eludieron presentar el análisis que fundamenta la supuesta inconstitucionalidad. La normativa impugnada ha sido emitida en aplicación de un sólido marco legal constitucional. Tanto el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo como la normativa denunciada refuerzan la libertad de las partes de definir una relación laboral adecuada a la necesidad de ambas, contribuyendo al desarrollo, a la paz y a la vida que todo guatemalteco desea y merece. Pretender que se pague lo mismo al trabajador que labora dos horas que aquel que labora ocho es una interpretación errónea y discriminatoria que puede provocar una masiva terminación de relaciones laborales o la exigencia de que los trabajadores laboren la jornada completa. Los accionantes pretenden limitar el derecho a participar en el mercado laboral conforme a las propias temporalidades, circunstancias y capacidades de los trabajadores. Debe tomarse en cuenta que los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno. Tanto el Convenio como el reglamento impugnado reconocen y exigen la cobertura de seguridad social para los contratados en la modalidad temporal. El trabajo por hora o a tiempo parcial ha sido una realidad en el mercado laboral guatemalteco,



incluso desde antes de la actual Constitución Política de la República de Guatemala. Es función del Presidente de la República dictar normas para el estricto cumplimiento de las leyes. Mediante el Acuerdo Gubernativo impugnado se asegura el cumplimiento de los derechos laborales y su normativa es protección para los derechos de los sujetos, respetando los principios de realismo, objetividad, voluntariedad y proporcionalidad. La normativa impugnada no crea figuras jurídicas nuevas, tales como “*tiempo completo o parcial*”, pues estas están previstas en el Convenio 175. Respecto de la seguridad social, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es un ente autónomo, facultado para dilucidar, mediante su normativa procedimental, los beneficios para los trabajadores contratados a tiempo parcial y que no puede concederse a los accionantes un trabajo a tiempo parcial sin protección social. Solicitó que se declare sin lugar la inconstitucionalidad y se revoque la suspensión provisional decretada. **C) El Procurador de los Derechos Humanos** manifestó: **a)** el contrato a tiempo parcial debería ser una modalidad destinada a conciliar situaciones familiares y formativas; también ha sido visto como una tabla de salvación para superar las altas tasas de desempleo; no obstante, la mayoría de personas lo aceptan al no quedarles otro remedio, circunstancia que tiene un serio impacto sobre sus vidas profesionales al serles ofrecidos menores sueldos, menores prestaciones e impedir la promoción a cargo de decisión en sus trabajos; **b)** si bien el contrato a tiempo parcial supone un contrato en el que se trabajan menos horas y provee una herramienta flexibilizadora que permite modificar en numerosos casos la jornada de trabajo según las necesidades del patrono, genera mini-trabajos que dificultan la integración adecuada de los trabajadores en el mercado laboral; **c)** el contrato a tiempo parcial implica riesgos a ser asumidos solo por la parte



trabajadora. Solicitó que se emita la resolución que en derecho corresponda. **E) El Ministerio Público** argumentó que la normativa impugnada riñe con los preceptos constitucionales que protegen el salario mínimo vital pues no garantiza que su pago sea efectuado en la forma y modo que están establecidos en la Constitución Política de la República y en el Código de Trabajo. El Reglamento impugnado persigue alcanzar los objetivos fijados en el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, cuyo propósito principal es regular las relaciones laborales de todo trabajador a tiempo parcial en la República de Guatemala, y para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la finalidad de un contrato de tiempo parcial es generar empleo digno, productivo y libremente elegido, asegurando la protección de los trabajadores en cuanto a acceso al empleo, condiciones de trabajo y de seguridad social y que constituye una herramienta para facilitar la efectiva aplicación de dicho Convenio. Solicitó que se declare lo que en derecho corresponda.

V. ALEGATOS EN EL DÍA DE LA VISTA

A) Los accionantes, en la audiencia de vista pública, coincidieron en el relato de los elementos denunciados y con los efectos económicos que estiman que puede producir la reglamentación denunciada. Reiteraron los argumentos expresados en la interposición de ambas acciones constitucionales. Solicitaron que se declaren con lugar las inconstitucionalidades promovidas. **B) El Ministro de Trabajo y Previsión Social, el Procurador de los Derechos Humanos y el Ministerio Público** reiteraron los planteamientos y argumentaciones que respectivamente presentaron en su primera comparecencia en el trámite de la acción constitucional, y solicitaron que se tomaran en cuenta las peticiones de fondo realizadas en esa oportunidad procesal.



VI. AMICUS CURIAE

El Presidente de la Junta Directiva y Representante Legal del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas Comerciales, Industriales y Financieras aportó dos escritos como un estudio jurídico para ser tomado en cuenta en el trámite de las acciones que aquí se resuelven: **a)** ante la necesidad de crear nuevas fuentes de trabajo digno desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo, se vio en lo necesidad de adoptar mecanismos que se adecuaran a lo realidad social y económica, como crear políticas de inclusión de trabajadores a tiempo parcial dentro del mercado laboral o reconocer la importancia facilitar fuentes de trabajo a diversos sectores de población a los que se les dificulta acceder a empleos dignos; **b)** el trabajo a tiempo parcial es una realidad socioeconómica en el mundo contemporáneo. No puede ignorarse que las únicas diferencias que presentan con relación al trabajo a tiempo completo es el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón y el monto de las prestaciones, tanto laborales como de seguridad social, legales y contractuales, deben disfrutarse por igual; **c)** por medio del trabajo o tiempo parcial se tiene la oportunidad de generar nuevas fuentes de empleo que permitan que las personas opten libremente a un trabajo que los dignifique como seres humanos; **d)** el derecho al trabajo lleva implícito tanto poder acceder a fuentes de trabajo, como el deber del Estado de generar políticas sobre nuevas formas de trabajo. El Estado debe velar porque los trabajadores cuenten con fuentes de empleo, generando políticas necesarias para garantizar la estabilidad laboral, evitando el crecimiento de los índices de desempleo. El trabajo a tiempo parcial permitiría disminuir la tasa de desempleo y la economía informal, y con ello que diversos sectores de la sociedad se integren al mercado laboral; e) el trabajo a tiempo



parcial permite armonizar y desarrollar diferentes facetas del ser humano, ofreciendo nuevas propuestas de trabajo que se adaptan a las necesidades familiares, formativas y profesionales.

CONSIDERANDO

- I -

Corresponde a esta Corte, como función esencial, mantener la preeminencia de la Constitución sobre el ordenamiento jurídico, conociendo de las acciones contra leyes, reglamentos o disposiciones de carácter general que sean objetadas parcial o totalmente de inconstitucionalidad.

Para que proceda una acción de inconstitucionalidad general, se requiere que la norma general que se denuncie contenga una transgresión frontal a un precepto constitucional o que la exposición de razonamientos posea argumentos que permitan al Tribunal Constitucional descubrir y convencerse de la colisión existente entre la ley o norma denunciada y las normas constitucionales conculcadas por aquélla.

- II -

Los accionantes promueven inconstitucionalidad general parcial contra diversas regulaciones contenidas en el Acuerdo Gubernativo 89-2019, denominado Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT– sobre el Trabajo a Tiempo Parcial. Estiman que esas disposiciones violan principios constitucionales de la materia laboral y cuestionan la competencia administrativa del Presidente de la República para emitir esa regulación.

Las disposiciones jurídicas contenidas en los apartados denunciados son:

- Parte del objeto del reglamento es proteger los derechos de los sujetos de la



relación laboral y se respeten los principios de voluntariedad y proporcionalidad (artículo 1).

- Para efectos de interpretación de ese reglamento, se entiende por contrato de trabajo al vínculo económico-jurídico mediante el cual un trabajador queda obligado a prestar al patrono sus servicios bajo la dependencia continuada y dirección, a cambio de una retribución, el cual puede ser a tiempo completo o parcial (numeral 1 del artículo 2).
- Para efectos de interpretación de ese reglamento, se entiende por trabajador a tiempo parcial a aquel que presta sus servicios durante un tiempo inferior al establecido para la jornada ordinaria del Código de Trabajo (numeral 3 del artículo 2).
- Para efectos de interpretación de ese reglamento, se entiende por jornada de trabajo a la jornada a tiempo completo o parcial, y que puede ser ordinaria y extraordinaria (numeral 4 del artículo 2).
- Para efectos de interpretación de ese reglamento se entiende por jornada de trabajo ordinaria al tiempo efectivo de trabajo que realiza el trabajador durante la o las horas para las cuales fue contratado, ya sea a tiempo completo o parcial, diurna, mixta y nocturna y puede ser continua o discontinua (numeral 5 del artículo 2).
- Para efectos de interpretación de ese reglamento, se entiende por salario o sueldo a la retribución que el patrono debe pagar al trabajador por cumplimiento del contrato de trabajo, según las horas de trabajo prestadas, a tiempo completo o parcial (numeral 7 del artículo 2).
- Los trabajadores gozan de protecciones, derechos y obligaciones, según su contratación a tiempo completo o parcial (artículo 3).



- El trabajador a tiempo parcial tiene derecho a percibir un salario sobre una base horaria, el cual no puede ser inferior al salario mínimo fijado por hora (artículo 4)
- Las prestaciones del trabajador a tiempo parcial pueden determinarse proporcionalmente (artículo 5).
- Se permite el traslado de un trabajador de tiempo completo a tiempo parcial o viceversa, siempre y cuando sea voluntario. (artículo 6)
- No es permitido imponer el traslado (artículo 6).
- La anuencia del trabajador debe constar en forma expresa y el documento debe incorporarse al expediente personal del trabajador (artículo 6).
- Se debe dar aviso del traslado a la autoridad competente (artículo 6).

- III -

De la lectura de los motivos de inconstitucionalidad presentados por los accionantes, se advierte -como argumento en común- la denuncia de la emisión de disposiciones relacionadas con la contratación de trabajo a tiempo parcial, por medio de una decisión del Presidente de la República, en ejercicio de su facultad reglamentaria, y no por medio de un decreto legislativo que comporte reformas al Código de Trabajo, respecto de los elementos para determinar las jornadas de trabajo, en general. Con ello, invocan como violado el inciso a) del artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala, por establecer que corresponde al Congreso de la República decretar, reformar y derogar las leyes, pues los accionantes alegan que permitir que un contrato de trabajo pueda ser a tiempo completo o parcial conllevó reformas al Código de Trabajo, por lo que ese aspecto no corresponde aprobarse mediante acuerdo gubernativo. Los accionantes señalan que el artículo 2 del reglamento denunciado introduce nuevos conceptos al ordenamiento jurídico: **a)** de contrato de trabajo, en el



numeral 1'; b) de trabajador a tiempo parcial, en el numeral 3; salarios con base horaria. Alegan que esas incorporaciones implican reforma al Código de Trabajo, en su artículo 18 (que define el contrato individual de trabajo) y en sus artículos 116 y 117 (que regula lo relacionado con las jornadas ordinarias de trabajo).

Según el artículo 1 del Acuerdo Gubernativo 89-2019, su objeto es desarrollar el Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, para su efectiva aplicación y, con ello, proteger los derechos de los sujetos de la relación laboral y que se respeten los principios de voluntariedad y proporcionalidad, así como los principios de seguridad y certeza jurídica, realismo, equidad y de igualdad de remuneración a trabajo prestado en igualdad de condiciones. En su artículo 2, define expresiones "*para la correcta interpretación*" de ese reglamento, tales como "contrato de trabajo", "trabajador a tiempo completo", "trabajador a tiempo parcial", "jornada de trabajo", "jornada de trabajo ordinaria", "jornada de trabajo extraordinaria", "salario o sueldo". En el articulado siguiente, el reglamento denunciado faculta a las partes para contratar a tiempo completo o parcial y gozar de derechos según la modalidad adoptada (artículo 3), que el salario del tiempo parcial sea percibido sobre una base horaria no inferior al salario mínimo fijado por hora (artículo 4), el goce de prestaciones proporcionalmente determinadas para el tiempo parcial (artículo 5) y trasladarse de tiempo completo a tiempo parcial de forma voluntaria (artículo 6).

El Convenio 175 de la Organización Internacional Del Trabajo -OIT- sobre el trabajo a tiempo parcial (adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el veinticuatro de junio de mil novecientos noventa y cuatro) fue aprobado por el Congreso de la República, mediante Decreto 2-2017 y depositado en la Oficina Internacional del Trabajo el veintiocho



de febrero de dos mil diecisiete. Por lo tanto, constituye un tratado internacional relativo al trabajo, ratificado por Guatemala, cuyo contenido no está sujeto a control de constitucionalidad.

El Convenio 175 ha sido ratificado por Albania, Australia, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Chipre, Eslovenia, Rusia, Finlandia, Guatemala, Guyana, Hungría, Italia, Luxemburgo, Mauricio, Países Bajos, Portugal, Sudán y Suecia.

De conformidad con el artículo 11 de ese instrumento internacional, sus disposiciones deben aplicarse mediante legislación o conforme con la práctica nacional.

Por regla general, un tratado debe interpretarse de buena fe, conforme al sentido corriente que haya de atribuirse a sus términos, en su contexto, según el punto 31.1 de la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados. En ese sentido, debe entenderse que esa “legislación”, a que hace referencia el Convenio 175, es toda disposición jurídica de carácter general que emita, en este caso, el Estado de Guatemala para el cumplimiento de los compromisos internacionales adquiridos en ese instrumento internacional. Por su parte, la Constitución Política de la República de Guatemala hace referencia a la “legislación del trabajo”, la cual comprende la regulación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores, precisamente en el cuerpo normativo supremo, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por el país, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo; así como los superados por medio de la contratación individual o colectiva (artículos 102 y 106). La Constitución también establece que los elementos de la remuneración y las situaciones de excepción en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo deben estar determinadas por esa “legislación de trabajo” (incisos b’ y g’ del artículo 102); así



como el derecho a percibir íntegro el salario semanal, el cual debe ser en igualdad -para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad- y en garantía de condiciones económicas satisfactorias para la existencia digna del trabajador y su familia (incisos a', c' y d' del artículo 102), los cuales constituyen elementos retributivos irrenunciables para los trabajadores (artículo 106).

Conforme el Código de Trabajo, el legislador guatemalteco -el Congreso de la República- ha facultado al Organismo Ejecutivo para reglamentar o fijar límites para determinados aspectos como: **a)** la extensión obligatoria de un pacto colectivo (artículo 54) y medidas de emergencia por causas de suspensión colectiva total (artículo 71); **b)** fijar salarios mínimos (artículo 113); **c)** la determinación de los muy calificados casos de excepción a los límites máximos de las jornadas ordinarias y extraordinarias (artículos 122 y 124); **d)** la forma de aplicar los límites máximos a la jornada para las empresas de características muy especiales o de naturaleza continua (artículos 125 y 128); **e)** rebajar los límites máximos de horarios en el caso de trabajos insalubres o peligrosos por su propia naturaleza (artículo 125); **f)** lo relacionado con el régimen especial del trabajo agrícola y ganadero (artículo 144); **g)** determinar los trabajos que -por insalubres o peligrosos- no son adecuados para mujeres y adolescentes (artículo 147); **h)** lo relacionado con el régimen especial del trabajo de transporte (artículo 169); **i)** lo relacionado con el régimen especial del trabajo de aprendizaje (artículo 174); **j)** lo relacionado con el régimen especial del trabajo en el mar y en las vías navegables (artículo 190); **k)** lo relacionado con la higiene y seguridad en el trabajo (artículos 201, 202 y 205); **l)** la política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo (artículo 211). En el artículo 124, determinó la facultad del Organismo Ejecutivo para emitir acuerdos -por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social-



que reglamenten lo relacionado con actividades laborales que no están sujetas a las limitaciones de la jornada de trabajo ordinaria que regula el capítulo tercero.

Por último, el artículo 274 de Código de Trabajo establece la facultad concedida por el legislador al Organismo Ejecutivo para desarrollar, mejorar y aplicar las disposiciones legales en materia laboral que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores (artículo 274). Esa facultad fue ratificada en el inciso b) del artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo: *“...Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo [...] tiene a su cargo las siguientes funciones [...] b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores...”*.

El legislador también dispuso que el monto del salario debe ser pactado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo y que debe liquidarse completo en cada período de pago, conforme lo devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria -para los calculados por unidad de tiempo- o el equivalente -para los calculados por unidad de obra- (artículo 91 del Código de Trabajo).

El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial establece que la implementación de esas medidas comporta la revisión de disposiciones de la legislación impeditivas o desalentadoras del trabajo a tiempo parcial o para la aceptación de este tipo de trabajo, sus funciones de información o de colocación para identificar y dar a conocer las oportunidades de trabajo a tiempo parcial, la política de empleo de atención especial a las necesidades y preferencias de grupos específicos: como desempleados, trabajadores con responsabilidades familiares, personas de la



tercera edad, discapacitados y trabajadores que estén cursando estudios o prosigan su formación profesional, así como 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 (artículo 9).

Con base en el marco internacional y la legislación nacional apuntada, esta Corte considera que la facultad de desarrollar disposiciones jurídicas relacionadas con una jornada de trabajo establecida en un tratado internacional no constituye materia reservada al Organismo Legislativo, tomando en cuenta que el mismo Congreso de la República ratificó el Convenio 175 y, con ello, incorporó al ordenamiento jurídico guatemalteco, precisamente por vía de un Decreto Legislativo, el régimen normativo -por compromiso internacional del Estado- de una jornada de trabajo distinta a las existentes en el Código de Trabajo. De esa cuenta, esta Corte advierte que el reglamento denunciado comporta el ejercicio de la facultad del Organismo Ejecutivo de desarrollar disposiciones jurídicas en materia laboral que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores.

En consecuencia, las disposiciones reglamentarias emitidas fueron adoptadas para desarrollar la regulación interna conforme los compromisos adquiridos por medio del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial. Esa reglamentación contiene disposiciones de observancia general, emitidas por un ente facultado para el efecto, destinadas a establecer reglas de adaptación, límites razonables y proporcionales con el fin 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 del acceso al empleo, de las condiciones de trabajo y de la seguridad social, como lo determina el referido Convenio. En ese sentido, como lo refiere la propia normativa reprochada, las definiciones contenidas en el artículo 2 del acuerdo denunciado (contrato de trabajo 1', trabajadora a tiempo parcial 3', jornada de trabajo 4', salario o sueldo 7') solo poseen efectos interpretativos para la debida aplicación de las disposiciones reglamentarias contenidas en el Acuerdo Gubernativo 89-2019, sin que trascienda sobre disposiciones distintas a las mismo desarrollo reglamentario del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo; por lo que carece del efecto que denuncian los accionantes.

Por lo anterior, resulta inviable el argumento "formal" de los interponentes, en cuanto a que la regulación contenida en el reglamento denunciado implique necesariamente reforma al Código de Trabajo, pues no es ese el objeto del reglamento, por una parte y por otra parte, el Organismo Ejecutivo estaba facultado para su emisión, conforme lo apuntado, con lo cual no invadió la facultad de aprobar, reformar o derogar las leyes del Congreso de la República y, por ende, no resultan inconstitucionales en cuanto a esa denuncia, los incisos 1 y 3 del artículo 2 del Acuerdo denunciado.

– V –

Los accionantes señalan varias denuncias de violación constitucional coincidentes en el artículo 2, incisos 1, 4, 5 y 7, el artículo 4 y el artículo 7 del reglamento objetado. Estiman que las disposiciones jurídicas que contienen esos apartados normativos violan el inciso g) del artículo 102 constitucional (en cuanto



a los efectos del cálculo del salario por semana), porque imponen que el pago de salario sea por hora, provocando una disminución del salario mínimo y que se acentúe la precarización en los trabajadores e impiden una remuneración equitativa y satisfactoria. Además, fragmentan el salario mínimo y otorgan en su lugar un salario que ya no sería el mínimo fijado en forma periódica, ni el salario íntegro mensual, con lo cual también se fragmentan las prestaciones de aguinaldo y demás derechos mínimos establecidos en convenios internacionales y en el artículo 102 constitucional, pues -según el artículo 120 del Código de Trabajo- independientemente de que se trabaje por menos horas, los trabajadores permanentes tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna. Señalan también que esas disposiciones denunciadas violan los principios de justicia social y el deber del Estado de velar por la elevación del nivel de vida (contenidos en los artículos 101, 118 y 119, inciso d), constitucionales), pues se limita a los trabajadores el acceso a un nivel de vida digno, al reconocerse un salario inferior al mínimo mensual que no les garantizaría el acceso a una vida digna, dado que crea una categoría distinta de trabajadores bajo disposiciones de desproporcionalidad en el pago de su salario. Además, señalan que el método de cálculo de salarios que establece el artículo 4 en cuestión viola los principios de “no retroactividad” y “progresividad” al retrotraer los montos que se han establecido como salario mínimo mensual que debe garantizar el Estado y, con ello, también se viola el derecho a condiciones satisfactorias de trabajo contenido en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el derecho a percibir un salario igual al salario ordinario (como lo establece el artículo 102, inciso g’ constitucional).

En resumen, los interponentes estiman que el reglamento denunciado -al



imponer el pago del salario sea calculado por hora y reconocer un salario inferior al mínimo mensual- provoca una disminución que fragmenta la retribución mensual, pese a que los trabajadores permanentes tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna, lo cual retrotrae los montos que se han establecido como salario mínimo mensual.

Esta Corte advierte que los accionantes efectúan una interpretación aislada de las disposiciones que denuncian y, concluyeron con ello, “efectos eventualmente negativos” con su aplicación. Al respecto, este Tribunal Constitucional considera que ese reglamento -en observancia del artículo 106 constitucional- impone una interpretación contextual y sistemática de todo el ordenamiento jurídico laboral atinente. Incluso el mismo reglamento establece que contiene disposiciones con fines de protección de los derechos de los sujetos de la relación laboral (artículo 1), por las cuales todo contrato laboral a tiempo parcial conlleva necesariamente el goce de las protecciones, derechos y obligaciones que establecen las leyes ordinarias y convenios internacionales (artículo 3), y que el trabajador a tiempo parcial goce de todos los derechos que se establecen en las leyes ordinarias y convenios internacionales en materia de trabajo, previsión y seguridad social, aunque proporcionalmente (artículo 5).

En ese sentido, debe entenderse este tipo de contratación en términos de “protección” para situaciones distintas a las “jornadas ordinarias” preexistentes y que las disposiciones que les rigen incluyen el contenido de la Constitución, del Convenio 175 y del Código de Trabajo.

En observancia del inciso a) del artículo 102 constitucional, el salario que se pacte en tales contrataciones a tiempo parcial debe ser “proporcionalmente”

suficiente para: **a)** permitir al trabajador satisfacer su derecho al mínimo vital,



incluyendo el costo de los servicios esenciales que no son cubiertos por el Estado; **b)** asegurar la vida de su familia; **c)** permitir el desarrollo humano; **d)** garantizar la seguridad y la integridad personal del trabajador y su familia; **e)** evitar el exceso de trabajo y prever el descanso; **f)** el sistema de salarios debe contribuir a que el clima de la empresa sea favorable (como lo interpretó esta Corte -en sentencia de ocho de septiembre de dos mil quince, dictada en los expedientes acumulados 2-2015, 151-2015, 298-2015 y 1045-2015).

Además, debe observarse el contenido del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial que desarrolla esa reglamentación, el cual fue adoptado tras reconocer la importancia que presenta para todos los trabajadores el contar con un empleo productivo y libremente elegido, la importancia que tiene para la economía el trabajo a tiempo parcial, la necesidad de que en las políticas de empleo se tenga en cuenta la función del trabajo a tiempo parcial como modo de abrir nuevas posibilidades de empleo y la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en los campos del acceso al empleo, de las condiciones de trabajo y de la seguridad social, según se lee en sus consideraciones.

El Convenio 175 establece el deber de adoptar medidas apropiadas a la legislación y a las prácticas nacionales:

- para determinar a quienes no se considerará trabajadores a tiempo parcial, como por ejemplo los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales (artículo 1);
- 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 sindicalización, negociación colectiva, representación laboral, seguridad y salud en el trabajo, y no discriminación en materia de empleo (artículo 4);

- para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en protección de la maternidad, terminación de la relación de trabajo, vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y licencia de enfermedad (artículo 7);
- para revisar periódicamente los límites mínimos del alcance del régimen de seguridad social y para que no quede excluido un porcentaje elevado de trabajadores a tiempo parcial (artículo 8)
- 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 (artículo 9).

También merecen especial regulación 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 (artículo 9).

Respecto del cálculo del salario por horas, debe recordarse que el artículo 88 del Código de Trabajo permite pactar el cálculo de la remuneración, para el efecto de su pago, por hora como unidad de tiempo. Por eso, se fija periódicamente -en cada acuerdo que se emite para el año de que se trate- el salario mínimo por hora y su equivalente diario por jornada ordinaria diurna o lo



proporcional para las jornadas mixta o nocturna.

El Código de Trabajo ha establecido límites y excepciones, según las clases de jornadas ordinarias de trabajo: **a)** por el momento del día en que se labora (artículo 117): i) diurna, ii) nocturna, iii) mixta; y **b)** por tiempo de servicio: i) la jornada ordinaria continua, ii) la jornada ordinaria acumulativa (artículo 118), ii) la jornada ordinaria fraccionada (artículo 119), iv) la jornada disminuida (artículo 120), v) la jornada extraordinaria (artículo 121), y vi) los trabajos que no están sujetos a esas limitaciones de la jornada de trabajo, pero que no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas. En su artículo 116, establece que la labor diurna normal semanal es de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario, con excepción de trabajadores agrícolas y ganaderos; y en su artículo 120, indica que los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna. En su artículo 124, el Código de Trabajo establece la existencia de actividades laborales que no están sujetas a las limitaciones de la jornada de trabajo ordinaria que regula ese apartado normativo (capítulo tercero) y en su último párrafo determina que el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo. Por último. Incluso, el mismo Código (artículo 415) faculta a la Inspección General de Trabajo para promover acción directa por faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, y obliga a todos los particulares que tuvieren conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas de ese Código



(numeral 2' del artículo 416). Sin embargo, la regulación cuya constitucionalidad se revisa no desarrolla disposiciones constitucionales y legislativas respecto de la jornada "ordinaria", sus límites excedidos y sus excepciones; lo que desarrolla son disposiciones internacionales acerca de una jornada de trabajo nacida en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, por medio del Convenio 175, al que el Estado de Guatemala se adhirió y ratificó trece años después de su emisión, con lo cual no resultan aplicables aquellas "...disposiciones de la legislación que puedan impedir o desalentar el recurso al trabajo a tiempo parcial o la aceptación de este tipo de trabajo...", como lo indica el inciso a) del artículo 2 del Convenio 175.

Con base en lo anterior, esta Corte considera que las disposiciones reglamentarias denunciadas no imponen en abstracto y a la generalidad un pago de salario por hora, no conllevan una disminución salarial ni la fijación de un salario por debajo del mínimo, como alegan los accionantes; solamente cumplen con la adopción de medidas requeridas por el artículo 5 del Convenio 175: *"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."* En el presente caso, los argumentos de denuncia al respecto no están dirigidos a revisar si las disposiciones reglamentarias son acordes con el contenido de ese artículo 5 internacional.

Conforme lo expuesto, esta Corte considera que las denuncias de inconstitucionalidad no pueden ser acogidas en tanto las disposiciones



denunciadas sean interpretadas contextual y sistemáticamente, atendiendo al fin por las que fueron creadas y a las garantías mínimas sociales reguladas en el ordenamiento jurídico laboral. Además, de concretarse en situaciones fácticas las “eventualidades negativas” que denuncian los accionantes, los afectados poseen expeditas las vías administrativas y jurisdiccionales para provocar la protección que ello conlleve, pues no resulta procedente conocer de tales señalamientos por vía de la inconstitucionalidad de carácter general.

– VI –

Los accionantes estiman que los artículos 1, 3 y 6 del Acuerdo Gubernativo impugnado violan los artículos 102 y 106 constitucional, pues se imponen principios de voluntariedad y de proporcionalidad, los cuales ponen en riesgo los derechos irrenunciables garantizados por la norma suprema, porque permiten que los trabajadores puedan voluntariamente pactar condiciones menos favorables de las que les otorga la ley y lograría que los empleadores otorguen a los trabajadores un salario inferior al mínimo y con las repercusiones que ello conllevaría en el pago de otras prestaciones laborales; igualmente el traslado establecido en el artículo 6 conllevaría pérdida o reducción de garantías mínimas establecidas por el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, impactaría la seguridad social del trabajador, específicamente en sus cotizaciones al seguro social para poder optar programas de invalidez, vejez y sobrevivencia.

Respecto de lo invocado por los interponentes, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo determinó, en el Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial, el deber de adoptar medidas apropiadas:

- 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 (artículo 5);

- para adaptar los regímenes de seguridad social para 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 (artículo 6);
- para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en protección de la maternidad, terminación de la relación de trabajo, vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y licencia de enfermedad, en el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse “proporcionalmente” a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos (artículo 7);
- adoptarse medidas para que -en casos apropiados- el traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, sea “voluntario “(artículo 10).

Los apartados normativos que los accionantes denuncian expresan literalmente:

- del artículo 1: “...*proteger los derechos de los sujetos de la relación laboral y se respeten los principios de voluntariedad y proporcionalidad...*”
- del artículo 3: “...*según la modalidad de su contratación...*”
- del artículo 6: “...*es permitido el traslado de un trabajador de tiempo*



completo a tiempo parcial o viceversa, siempre y cuando sea voluntario, ya que no es permitido imponerlo, por lo que la anuencia del trabajador deberá constar en forma expresa y el documento debe incorporarse al expediente personal del trabajador y se dará el aviso respectivo a la autoridad competente...

Con base en lo apuntado, esta Corte advierte que los denominados “*principios de voluntariedad y proporcionalidad*” a los que alude el artículo 1 denunciado, la “*modalidad de contratación*” que refiere el artículo 3 denunciado y el “*traslado voluntario*” del artículo 6 denunciado -que resienten los accionantes como violatorios de la Constitución Política de la República de Guatemala-devienen de las disposiciones internacionales apuntadas respecto de la “*anuencia*” del trabajador para aceptar las condiciones de esa jornada a tiempo parcial y sus “*correspondientes*” cálculos prestacionales, conforme las razones de proporcionalidad a las que aluden los artículos 5, 6 y 7 del Convenio 175, y a motivos de “*voluntariedad*” que determina su artículo 10. En consecuencia, los argumentos de denuncia presentados por los accionantes no atacan directamente las “*medidas adoptadas*” por la regulación nacional, sino los fundamentos normativos que fueron empleados para emitir ese desarrollo reglamentario, los cuales no son originales del reglamento que denuncian, sino del Convenio 175, el cual no es el objeto de denuncia en el presente caso.

Igualmente que lo señalado en el considerando anterior, ante eventuales contratos o traslados que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores, deberán activarse las vías administrativas y jurisdiccionales para provocar el examen y eventual aplicación del contenido de las previsiones que al respecto establece el



artículos 106 constitucional, incluso con la facilidad que proveerá el aviso obligatorio que debe darse a la autoridad competente, según el artículo 6 del Acuerdo Gubernativo 89-2019.

– VII –

Con base en lo anteriormente expuesto, esta Corte concluye -en respuesta a las denuncias de los interponentes- que el Organismo Ejecutivo estaba facultado para emitir la reglamentación cuestionada, la cual no impone en abstracto y a la generalidad un pago de salario por hora, no disminuye salarios, ni fija un salario por debajo del mínimo, como alegan los accionantes, los cuales recienten aspectos que no son originarios de esa reglamentación, sino devienen de lo regulado por el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Congreso de la República de Guatemala, mediante el Decreto 2-2017.

Por ende, considera que los argumentos de los accionantes promovidos contras las frases denunciadas no denotan la necesidad de declarar la inconstitucionalidad general que pretenden; por lo cual resultan infundadas las inconstitucionalidades generales planteadas y así debe declararse; además, debe imponerse a cada uno de los abogados auxiliares la multa que en derecho corresponde, por ser los responsables de la juridicidad del planteamiento, sin condenar en costas a los accionantes, por no existir sujeto legitimado para su cobro.

Finalmente, este Tribunal reitera que, de concretarse situaciones particulares ante eventuales prácticas, contratos o traslados que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores, los afectados poseen expeditas las vías administrativas



y jurisdiccionales para provocar la protección que ello conlleve.

DISPOSICIONES APLICABLES

Artículos citados, 267 y 272, inciso a), de la Constitución Política de la República de Guatemala; 115, 133, 143, 148, 163 inciso a), 179 y 186 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad; 7 Bis del Acuerdo 3-89, y 39 y 44, segundo párrafo, del Acuerdo 1-2013, ambos de la Corte de Constitucionalidad.

POR TANTO

La Corte de Constitucionalidad con base en lo considerado y leyes citadas resuelve: **I.** Por disposición del artículo 156 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad y conforme a lo asentado en el artículo 1º del Acuerdo 3-2021 de la Corte de Constitucionalidad de veintiuno de abril de dos mil veintiuno, se integra el Tribunal con el Magistrado José Francisco De Mata Vela. **II.** Por haber cesado en el cargo los abogados María Cristina Fernández García y José Mynor Par Usen, y por ausencia temporal del Magistrado Nester Mauricio Vásquez Pimentel, se integra el Tribunal con los Magistrados Claudia Elizabeth Paniagua Pérez, Rony Eulalio López Contreras y Juan José Samayoa Villatoro, para conocer y resolver el presente asunto. **III. Sin lugar** las acciones de inconstitucionalidad general promovidas por Carlos Enrique Mancilla García, Santiago Yupe Perén, Juan Francisco Mendoza Estrada, Mirna Liliana Nij, Adolfo Lacs Palomo y Julio Francisco Coj Vásquez. **IV.** Se revoca la suspensión provisional de los apartados normativos del Acuerdo Gubernativo 89-2019, Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT– sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, determinada en el auto dictado por esta Corte el veintiséis de septiembre de dos mil diecinueve, en el trámite de las acciones que aquí se



resuelven, publicado el tres de octubre de dos mil diecinueve en el Diario Oficial, aclarado por resolución emitida por esta Corte el quince de junio de dos mil veinte, publicada en el Diario Oficial el veinticuatro de junio de dos mil veinte. **V.** No se condena en costas, por no haber sujeto legitimado para su cobro. **VI.** Se impone a cada uno de los abogados auxiliares, Daniel Antonio Domingo Cabrera, Milton Roberto Estuardo Riveiro González, Guillermo Maldonado Castellanos, Rolando Echeverría Morataya, Luis Felipe Mejía Castellanos y Edwin Leonel Bautista Morales, la multa de un mil quetzales (Q 1,000.00), que deberán hacer efectiva en la Tesorería de esta Corte dentro del plazo de cinco días de estar firme el presente fallo; en caso de incumplimiento, su cobro se hará por la vía legal correspondiente. **VII.** Notifíquese y, oportunamente, publíquese en el Diario Oficial para que recobren su vigencia los apartados normativos que fueron suspendidos provisionalmente.



