

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"EFECTOS LEGALES DERIVADOS DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (TRABAJO A TIEMPO PARCIAL)"

TESIS DE GRADO

NELSON JOSUE PACHECO CORDERO

CARNET 12179-04

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, JUNIO DE 2017
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"EFECTOS LEGALES DERIVADOS DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (TRABAJO A TIEMPO PARCIAL)"

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR

NELSON JOSUE PACHECO CORDERO

PREVIO A CONFERÍRSELE

LOS TÍTULOS DE ABOGADO Y NOTARIO Y EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, JUNIO DE 2017
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO
VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO
SECRETARIO: LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ
DIRECTOR DE CARRERA: LIC. ERICK MAURICIO MALDONADO RÍOS
DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. JUAN FRANCISCO GOLOM NOVA
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. ANA BELEN PUERTAS CORRO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. LISBETH XIOMARA CARRANZA IZQUIERDO

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. CARLOS RENE MICHEO FERNANDEZ



Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
No. 071522-2017

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante NELSON JOSUE PACHECO CORDERO, Carnet 12179-04 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus Central, que consta en el Acta No. 07369-2017 de fecha 26 de junio de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"EFECTOS LEGALES DERIVADOS DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (TRABAJO A TIEMPO PARCIAL)"

Previo a conferírsele los títulos de ABOGADO Y NOTARIO y el grado académico de LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 27 días del mes de junio del año 2017.



LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ, SECRETARIO
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar

M.A. LISBETH XIOMARA CARRANZA IZQUIERDO
ABOGADA Y NOTARIA
Teléfono: (502) 5978 0393
lisbethcarranza@gmail.com

Guatemala, 26 de noviembre de 2015

Honorable
Consejo de la Facultad de
Ciencias Jurídicas y sociales
Universidad Rafael Landívar
Campus Central

Distinguidos Miembros del Consejo:

Con muestras de mi consideración estima, tengo el honor de dirigirme a ustedes para comunicar que la Asesoría del trabajo de investigación: **"EFECTOS LEGALES DERIVADOS DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (TRABAJO A TIEMPO PARCIAL)"** realizado por Nelson Josué Pacheco Cordero ha finalizado, la cual estuvo a mi cargo por seis meses, tiempo en el cual, con su satisfacción me permito informar su desarrollo:

- a) El investigador y futuro abogado Nelson Josué Pacheco Cordero, en la antesala a la realización de su trabajo, cumplió con los lineamientos emanados del propio reglamento, y de las observaciones y sugerencias que la Asesora hiciera en los capítulos desarrollados, en los cuales, es de destacar la profesionalidad y estudio profundo desarrollado, en dicha monografía.
- b) Además, existen aportes muy valiosos que hacen de la investigación un futuro baluarte de estudio, pues el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo es una herramienta indispensable en la contratación laboral.
- c) Un trabajo que goza de originalidad, autenticidad, profesionalismo y dinamismo, pues mucho de su contenido es propio del autor, razón por la cual, también en mi calidad de asesora me congratulo de haber culminado dicho cargo ante este Honorable Consejo de Facultad.

Es con base a este informe, y estricto cumplimiento a las normas propias del Reglamento de Tesis, me permito emitir el dictamen favorable para el futuro Abogado y Notario Nelson Josué Pacheco Cordero.

Deferentemente,


M.A. LISBETH XIOMARA CARRANZA IZQUIERDO
ABOGADA Y NOTARIA

Lic. Carlos René Micheo Fernández

Abogado y Notario

11 calle 7-66 zona 9, Centro Corporativo Heidelberg, Nivel 7 Oficina 702, Guatemala C.A.
01009 Tel. 22109600.

Guatemala, 26 de junio de 2017.

Señores:

Facultad de Ciencias Jurídicas & Sociales

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR

Pte.

Estimados Señores:

Por este medio hago de su conocimiento, que fui nombrado como revisor de fondo y forma de tesis del estudiante NELSON JOSUÉ PACHECO CORDERO, carné 1217904 denominada "Efectos Jurídicos derivados de la posible ratificación del Convenio 175 de la OIT, (Trabajo a tiempo parcial)". Para completar este proceso se realizaron correcciones, recomendaciones y sugerencias, las que ha cumplido a cabalidad. Por tanto, considero que la tesis presentada por el estudiante, cumple con los requerimientos de fondo, forma y estructura de acuerdo al instructivo vigente. En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites correspondientes y así pueda conferírsele oportunamente el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, así como los títulos que lo acreditan como Abogado y Notario.

Sin otro particular me suscribo de ustedes.

Atentamente,

Carlos René Micheo Fernández
Abogado y Notario

Lic. Carlos René Micheo Fernández
Abogado y Notario
Catedrático No. 10851

RESPONSABILIDAD: “El autor es el único responsable del contenido del contenido del presente estudio, así como de las conclusiones y recomendaciones alcanzadas.”

RESUMEN.

El Derecho Laboral ha ido evolucionando con el paso del tiempo, derivado de esta evolución han ido surgiendo nuevas formas de contratación laboral. En este sentido la Organización Internacional de Trabajo crea el Convenio 175, mismo que regula lo correspondiente a trabajo a tiempo parcial. Esta modalidad de empleo acarrea nuevos límites y desafíos para las legislaciones que buscan implementarlo. En el caso de Guatemala, que, cuenta con una legislación bastante robusta y cerrada en temas relativos a la jornada de trabajo, se vuelve imperativamente necesario abordar la posibilidad de implementarlo, y que conllevaría esta implementación. Constitucionalmente el trabajo es inherente a toda persona, nadie puede ser privado del mismo y debe ser remunerado de igual forma, pero, es factible contratar a un trabajador bajo una jornada de trabajo inferior a la jornada de trabajo preestablecida en la ley, esta contratación es conocida como trabajo a tiempo parcial, en muchas partes del mundo, incluyendo Guatemala, ya se da, pero no forma parte de la legislación vigente, razón por la cual por medio del presente estudio se verificará su aplicabilidad en Guatemala y la novedad del trabajo a tiempo parcial regulado en el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.

ÍNDICE

CAPITULO I	1
1. EL DERECHO LABORAL, EVOLUCIÓN Y LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL A RAIZ DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	1
1.1. GENERALIDADES.	1
1.1.1. EL DERECHO LABORAL.	1
1.1.2. NATURALEZA JURÍDICA.	2
1.1.3. DIVISIÓN DEL DERECHO DE TRABAJO.	3
1.2. ANTECEDENTES GENERALES DEL DERECHO LABORAL.	5
1.3. LEGISLACIÓN LABORAL.	7
1.3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA	7
1.3.2. EL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA, DECRETO 1441.	9
1.3.3. LOS CONVENIOS INTERNACIONALES.....	15
1.4. LA JORNADA DE TRABAJO.	20
1.4.1. CONCEPTO.....	20
1.4.2. CLASIFICACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	22
1.4.3. CLASIFICACIÓN LEGAL.	23
1.4.4. CLASIFICACIÓN ATENDIENDO AL TIEMPO.	24
1.4.5. CLASIFICACIÓN ATENDIENDO AL LÍMITE DE TIEMPO.....	25
1.4.6. LIMITES A LA JORNADA DE TRABAJO.....	26
1.5. LA CONTRATACIÓN LABORAL, LIGADA A LA JORNADA DE TRABAJO.	27
1.6. LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN LA CONTRATACIÓN LABORAL. ...	29
1.6.1. DEFINICIÓN.	29
1.6.2. IMPORTANCIA DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL.....	31
1.7. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.	32
1.7.1. CONCEPTUALIZACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.	32
1.7.2. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.	34
1.7.3. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....	35
CAPITULO II	37
2. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	37

2.2. ÓRGANOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO.	
40	
2.3. ORGANIZACIÓN TRIPARTITA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:	41
2.4. LA DECLARACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES.	43
2.5. CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	44
2.6. CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO RATIFICADOS POR GUATEMALA Y VIGENTES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO.	47
CAPITULO III	52
3. EL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.	52
3.1. ANTECEDENTES.....	52
3.2. GENERALIDADES.	52
3.3. EL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SU CONTENIDO.....	55
3.4. PAISES QUE HAN RATIFICADO EL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	58
3.5. EFECTOS EN LAS NORMAS INTERNAS GUATEMALTECAS RELACIONADAS CON EL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO.....	59
3.5.1. PREMINENCIA DEL DERECHO INTERNACIONAL.....	59
3.5.2. RESPECTO A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.	61
3.5.3. RESPECTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO.....	64
3.5.4. RESPECTO DEL RÉGIMEN SOCIAL Y LAS PRESTACIONES IRRENUNCIABLES.....	66
3.5.5. RESPECTO DEL SALARIO MÍNIMO Y SU IMPORTANCIA EN EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.	68
3.5.6. DE LA BONIFICACIÓN INCENTIVO SECTOR PRIVADO.....	69
CAPITULO IV	70
4. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	70
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES	86
ANEXOS	90
ANEXO I:.....	90

MODELO DE ENTREVISTA.....	90
ANEXO II:	91
MODELO UTILIZADO POR UNA ENTIDAD QUE CONTRATA POR HORA EN GUATEMALA.....	91
ANEXO III:	96
INICIATIVA DE LEY 4648 QUE DISPONE APROBAR LA LEY REGULADORA DEL TRABAJO POR HORA Y SU INCLUSIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.....	96

INTRODUCCIÓN

El derecho de trabajo como una rama del derecho, está en constante evolución, y dicha evolución trae consigo la implementación de nuevas modalidades de empleo como lo es el trabajo a tiempo parcial. En Guatemala hasta el año 2017 no existía norma nacional o internacional ratificada por Guatemala que protegiera a los trabajadores que de una u otra forma no pudieren ligarse a una jornada de trabajo menor a la establecida en la norma.

La presente investigación debe analizarse con un conocimiento básico de la realidad guatemalteca en materia de empleo, según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos correspondiente a 2016 del Instituto Nacional de Estadística sólo el 59.6% de los encuestados está ocupado y de ellos cerca del 12% está en situación de subempleo. En ese sentido, objetivo del presente estudio es determinar los efectos jurídicos que traerá la ratificación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo en Guatemala, con lo que se podrá establecer los posibles retos y obstáculos del Estado de Guatemala para la correcta implementación de dicho Convenio y así tener una noción de las expectativas tiene el 41.4% de la población para adherirse a la fuerza laboral del país y el 12% para regularizar su situación laboral.

El presente trabajo pretende determinar los antecedentes de este convenio qué es la Organización Internacional del Trabajo, cuáles son sus funciones y su injerencia en el Derecho Interno, qué otros convenios ha promovido, cuáles son los pilares ideológicos sobre los que se sustenta. La investigación se inició previo a la ratificación del convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo por lo que inició con una expectativa, se convirtió en un estudio exhaustivo de las implicaciones legales que conlleva la ratificación del Convenio 175 en mención, su posible colisión con la Carta Magna y los posibles efectos que ratificarlo conlleva para Guatemala, llegando a una conclusión que conlleva la obligación del Estado de Guatemala de

implementar una norma rígida que brinde certeza jurídica a las partes que se verán incluidas en una contratación a tiempo parcial.

El estudio de este tema tiene un aporte en el ámbito jurídico ya que se estudió desde el punto de vista público y privado cuales son los efectos que derivarán de la ratificación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, brindando un aporte a las relaciones laborales sobre todo transnacionales que buscan implementar en el día a día esta modalidad de empleo.

Los principales sujetos de análisis en la presente investigación, fueron profesionales relacionados en el ámbito privado, público y sindical que tienen conocimiento en el derecho de trabajo, y sobre todo en las relaciones obrero patronal respecto a la contratación laboral . Al momento de trabajar con los sujetos de análisis, se utilizaron entrevistas con preguntas abiertas con el fin de obtener información fidedigna y así encontrar y recopilar información del tema de estudio, así también encontrar las debilidades en la implementación del Convenio ya mencionado, concretizando en la necesidad de conocer los efectos que la ratificación de este traerá.

La pregunta de investigación ¿Cuáles son los efectos legales derivados de la ratificación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo para Guatemala? Fue respondida a lo largo de la investigación y a lo largo del desarrollo del presente estudio, tal y como se observa en cada uno de los capítulos.

CAPITULO I

1. EL DERECHO LABORAL, EVOLUCIÓN Y LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL A RAIZ DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

1.1. GENERALIDADES.

1.1.1. EL DERECHO LABORAL.

El autor guatemalteco Luis Fernández Molina en su obra Derecho Laboral Guatemalteco, define al derecho laboral como: *“una creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician del vínculo laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio.”*¹

Montoya Melgar autor español en su libro titulado Derecho de Trabajo, define al Derecho Laboral como: *“(...) un sector del ordenamiento jurídico que se ocupa de la regulación del fenómeno humano del trabajo, después de haber alcanzado éste un grado de complejidad tal que –la organización del trabajo se convierte en un problema social político- a tal punto que debe ser objeto de una regulación especial por parte de lo que se ha llamado derecho del trabajo.”*²

Por lo tanto, se entiende al Derecho Laboral como aquella rama del Derecho Público que se encarga de regular las relaciones provenientes de un contrato de trabajo y una relación laboral entre el empleador y los trabajadores, así como aquella rama

¹ Fernández Molina Luis, *Derecho Laboral Guatemalteco*, Guatemala, Editorial Oscar de León Palacios, 1999. Pag.19.

² Montoya Melgar Alfredo, *Derecho de Trabajo*, España, Editorial Tecnos, 2007. Pag 29.

del derecho que brinda los mecanismos necesarios para solucionar los conflictos provenientes que deriven de una relación laboral o un contrato de trabajo.

1.1.2. NATURALEZA JURÍDICA.

La naturaleza jurídica de una rama del derecho, se refiere a cual es su esencia, se relación con el bien jurídico tutelado a fin de clasificarla junto a otras ramas de características similares. Al Derecho Laboral, tradicionalmente se le conceptualizó como parte del Derecho Privado, ya que en el siglo XIX el Derecho Laboral no estaba separado del Derecho Civil, puesto que regulaba el contrato de trabajo como un contrato entre particulares (consentimiento), contrato que estuvo plenamente ligado a la normativa civilista, ya que se entendía que la relación laboral se iniciaba mediante un contrato que, como todos los contratos, se rige por el Derecho Civil.

Para Luis Fernández Molina, existe la concepción que considera al Derecho Laboral como rama del Derecho Público, esto se comprueba en Guatemala con la lectura del “*Considerando e*” del Código de Trabajo (Decreto Número 1441), que indica: “*el Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo*”.

Asimismo, existe la concepción dualista o ecléctica, que considera que en el Derecho Laboral participa tanto el Derecho Público como el Derecho Privado, la primera por la imperatividad de sus normas y la tutelaridad de las mismas, y la segunda por su carácter contractual; en este sentido el autor Mario de la Cueva dice: “*El derecho del trabajo es un derecho unitario y comprende normas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligada, pues ahí donde el derecho del trabajo es derecho público, supone al derecho privado y a la inversa*”³.

Por último existe la concepción social, esta corriente considera que el Derecho Laboral pertenece a una rama distinta, misma que es doctrinariamente denominada

³ De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, 1978, pág. 5

como Derecho Social, y que particularmente defiende el sentimiento de pertenencia entre los asalariados y sobre todo la marginación frente a los empleadores, esta corriente está plasmada en el tercer considerando del Código de Trabajo guatemalteco, concretamente en el literal “a”, en donde indica: *“el Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”*. De igual forma el autor Lucio Mendieta y Núñez define al derecho social, como: *“el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrada por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo”*⁴

Lo anterior evidencia que la naturaleza del Derecho Laboral es un tema de discusión, debido a que hay tendencia publicista, privatista, mixta y social, razón por la cual se puede concluir que la naturaleza jurídica del Derecho Laboral se inclina al derecho social; sin embargo esta no puede subsistir sin la injerencia del Estado, dependiendo de la interacción entre los empleadores y trabajadores, razón por la cual se puede concretizar que el Derecho Laboral es de naturaleza Sui Generis⁵ pues es una rama del Derecho autónoma, estructurada con un sistema normativo enfocado en satisfacer las relaciones laborales, asegurando el respeto a los derechos y garantías mínimas para el trabajador compatibles con la dignidad de la persona humana, diferenciándola de las demás ramas del derecho porque tiene principios doctrinarios y legislación propia guardando armonía además con otras disciplinas del Derecho, como lo es Derecho Constitucional, el Derecho Social, y el Derecho Civil, entre otros.

1.1.3. DIVISIÓN DEL DERECHO DE TRABAJO.

⁴ Mendieta y Núñez, Lucio; *Derecho Social*; Editorial Porrúa; México; 1967; pág. 66, 67.

⁵ De conformidad con el Diccionario de la Real Lengua Española, Sui Generis hace referencia a: *“Dicho de una cosa: De un género o especie muy singular y excepcional”*

El Derecho de Trabajo contempla varias divisiones, siendo estas las siguientes:

- a. Derecho Individual de Trabajo,
- b. Derecho Colectivo de Trabajo⁶,

Las anteriores se dividen a su vez en:

- c. Derecho Procesal de Trabajo y
- d. Derecho Procesal Administrativo.

Esta división está delimitada en el Código de Trabajo guatemalteco, ya que el mismo lo divide en capítulos, que delimitan las relaciones entre el empleador y el trabajador (Derecho Individual de Trabajo), las relaciones entre él y/o los empleadores y las organizaciones sindicales y/o comités ad hoc (Derecho Colectivo de Trabajo), la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y la forma de resolución de los conflictos derivados de las relaciones laborales (Derecho Procesal de Trabajo), y la organización administrativa de trabajo (Derecho Administrativo de Trabajo).

Para tener un panorama claro de las divisiones reconocidas dentro del Derecho de Trabajo, a continuación se describirán cada una de ellas:

- a. Derecho Individual de Trabajo: *“Abarca las normas sobre la relación individual de trabajo y sobre el contrato que lo origina; entre ellas. En un lugar destacado las normas de regulación de condiciones mínimas de trabajo, y las normas sobre las vicisitudes y la extinción del vínculo laboral”.*⁷
- b. Derecho Colectivo de Trabajo: *“Abarca las normas sobre organización y actuación de las representaciones profesionales; es decir, sobre el sistema de relaciones laborales”.*⁸
- c. Derecho Administrativo de Trabajo: Esta rama hace referencia a la organización y a la función de vigilancia del cumplimiento del ordenamiento laboral y de imposición de sanciones en su caso. En Guatemala se refiere al Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de sus distintos órganos

⁶ Valverde, Antonio Martín y otros, *Derecho del Trabajo*, España. Editorial Tecnos 2007. pág.55

⁷ *Ibid.* Pág. 42.

⁸ *Loc. cit.*

rectores, como lo son la Inspección General de Trabajo, la Dirección General de Trabajo, Dirección General de Empleo, entre otras.

- d. Derecho Procesal de Trabajo: “(...) es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de Trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de procesos”.⁹

Todo lo anterior, demuestra que el Derecho de Trabajo se desenvuelve en diversos escenarios, ya que la relación entre los trabajadores y los empleadores, tiene su desarrollo en el ámbito individual, colectivo que se ventila tanto en sede administrativa como procesal.¹⁰

1.2. ANTECEDENTES GENERALES DEL DERECHO LABORAL.

El autor Luis Fernández Molina señala como un antecedente directo del Derecho Laboral, la esclavitud, esto debido a que en épocas antiguas el esquema de trabajo estaba limitado a un tipo de trabajo subordinado, sin embargo en la época actual, la esclavitud ha desaparecido y la concepción moderna del Derecho Laboral tutela en su generalidad los derechos de los trabajadores ante una relación laboral. La esclavitud no puede ser un antecedente del derecho laboral, esto debido a que si el derecho de trabajo está enfocado en garantizar la protección de los derechos mínimos de los trabajadores ante el empleador por su relación de subordinación, manteniendo siempre el correcto respeto a la dignidad humana, esta rama no podría estar más lejos de la esclavitud.

El Derecho Laboral es un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras entre diferentes pueblos. En su momento el prisionero de guerra representó una fuente barata de mano de obra, por lo que pasó

⁹ Chicas Hernández, Raúl. *Introducción al Derecho Procesal del Trabajo*, Guatemala, Orión, 2002. Pág. 33.

¹⁰ Ejemplo de esto son los contratos individuales de trabajo, los conflictos ventilados ante la Inspección General de Trabajo, y la libertad sindical.

a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, sobre todo de aquellos trabajos de baja categoría, siendo este tipo de trabajo en un trabajo forzado.

En la misma línea, el Derecho de Trabajo ha evolucionado y desarrollado en distintas etapas,¹¹ las cuales son:

- a. De la Represión: En esta fase se excluyó todo intento de los trabajadores de (cómo su nombre lo indica), presionar en el mercado; se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas, los intentos de huelga y de organización. En plena vigencia de las ideas de libertad de comercio y trabajo, cualquier presión era mal vista.
- b. De la Tolerancia: En esta etapa se manifestó un cambio de orientación por parte del Estado, ya no se perseguía a los movimientos obreros, pero tampoco se les protegía ni se creaban leyes que regularan estas conductas. Simplemente se ignoraban sin normarse, no se les tomaba en cuenta, sólo cuando sus actuaciones afectan el orden público y el Estado se veía involucrado de una forma indirecta. El derecho de libre asociación podía ser invocado por los trabajadores como por cualesquiera otros ciudadanos, siempre y cuando no afectara el orden público establecido.
- c. Etapa de la Legalización: Nace en el siglo XX, y puntualiza los ahora denominados Derechos Sociales. En dicha etapa los gobiernos reconocen los movimientos colectivos laborales, al punto de ser normados por la ley; reconocidos a nivel ordinario, y a nivel constitucional, tanto a nivel individual como colectivo. Fue la Constitución Mexicana de Querétaro la primera norma a nivel constitucional que plasmara los derechos laborales, esto en el año de 1917. En 1945 plenamente en la Constitución Política de la República de Guatemala se plasmaron los derechos laborales, manteniéndose así hasta la actualidad.

¹¹ *Ibid.* Pág. 49.

1.3. LEGISLACIÓN LABORAL.

1.3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

La Constitución Política de la República de Guatemala es la norma suprema del ordenamiento jurídico legal guatemalteco. Dicha normativa, es considerada la fuente primaria del derecho en general y por ende también del derecho del trabajo en forma particular.¹² Se debe puntualizar que, la Constitución Política de la República de Guatemala, es considerada como la fuente de fuentes ya que de ella surgen las facultades normativas, el ejercicio de este poder debe cumplirse de acuerdo con la forma y los procedimientos que ésta establece, ya que en la misma están regulados todos los derechos inherentes a la persona, de igual forma están plasmados los derechos irrenunciables de todos los trabajadores, los cuales deben ser respetados por todo ciudadano guatemalteco y la normativa laboral vigente, respetando la supremacía constitucional que rechaza *in limine* cualquier norma contraria a la Carta Magna.

Como se mencionó, la Constitución Política de la República de Guatemala, es la norma suprema en el ordenamiento jurídico guatemalteco, y por ende también lo es para el ordenamiento laboral.

La Carta Magna cuenta con un poder normativo que le da origen, el cual constituye una fuente de derecho en sentido propio y que se refiere al poder del pueblo, en quien reside la soberanía nacional y de quien emana los poderes del Estado.¹³

En contexto con lo anteriormente mencionado, se debe entender que el Derecho de Trabajo tiene su asidero legal en la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente dentro del Título II, denominado Derechos Humanos, Capítulo II denominado Derechos Sociales, a su vez en la Sección Octava y Sección

¹² Alonso Olea, Manuel. *Las fuentes del derecho, en especial del derecho del trabajo según la constitución*. España Civitas, 1990, 2ª Edición. Pág. 14.

¹³ Alonso Olea, Manuel, Op. Cit. Pág. 57

Novena, denominadas Trabajo y Trabajadores del Estado respectivamente, contenidas en los artículos 101 al 117 de dicho cuerpo legal, en donde regula todo lo que corresponde a:

- a. Derecho al Trabajo
- b. Derechos Sociales Mínimos.
 - b.1 Libre elección de trabajo
 - b.2 Trabajo equitativamente remunerado
 - b.3 Igual salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
 - b.4 Pago en moneda de curso legal. Excepción trabajadores del Campo.
 - b.5 Inembargabilidad del salario, implementos personales.
 - b.6 Fijación periódica del salario mínimo.
 - b.7 Jornadas de trabajo.
 - b.8 Derecho a descansos semanales remunerados, días de asuetos y vacaciones.
 - b.9 Aguinaldo.
 - b. 10 Protección de la mujer trabajadora:
 - B .10. 1 No distinguir entre solteras y casadas.
 - b.10. 2 Protección a la mujer embarazada
 - b.10.3Derecho a lactancia
 - b.11 Prohibición de que menores de 14 años laboren en toda clase de trabajo.
 - b. 12 Protección y fomento al trabajo para minusválidos.
 - b.13 Preferencia de trabajadores guatemaltecos sobre extranjeros.
 - b.14 Fijación de normas de cumplimiento obligatorio para patronos y trabajadores
 - b.15 Obligación de indemnización
 - b.16 Indemnización post-mortem.
 - b.17 Derecho a sindicalización.

b.18 Establecimiento de instituciones económicas y de previsión social en beneficio de los trabajadores.

b.19 Daños y perjuicios (en juicio).

b.20 Participación del Estado en convenios y tratados internacionales de trabajo.

Respaldo de esta manera el equilibrio constitucional, el Código de Trabajo en su normativa resguarda todos los derechos fundamentales consagrados en la norma suprema.

El presente estudio versa sobre la posibilidad de incorporar un texto a la legislación guatemalteca; en este sentido toda norma que pretenda tener efectos en la República de Guatemala, debe de estar sometida a un control constitucional, es por ello que, es preciso abarcar lo relativo a la aplicabilidad y por ende los efectos jurídicos que deriven de la ratificación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo por parte del Estado de Guatemala, pues este debe armonizar con la Constitución Política de la República de Guatemala y congeniar con la normativa legal vigente, ya que, previo a su ratificación, se debe estudiar la normativa y antecedentes del Derecho Laboral en Guatemala para posteriormente determinar si es factible o no ratificarlo y consecuentemente analizar los efectos que tendrá su ratificación, tema objeto del presente estudio.

1.3.2. EL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA, DECRETO 1441.

El Código de Trabajo consiste en la norma ordinaria con mayor jerarquía respecto al Derecho de Trabajo, en ese sentido el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en su portal de internet lo conceptualiza como: *“El Documento Jurídico laboral que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.”*¹⁴ El concepto ofrecido por

¹⁴Portal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Código de Trabajo,

el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es muy acertado, toda vez que el Código de Trabajo no es más que el conjunto de normas aplicables en la República de Guatemala, destinada a regular la convivencia de los trabajadores y empleadores con ocasión del trabajo, brindando además, mecanismos eficientes para dirimir controversias, e implementando las normas correspondientes al derecho sindical, esto a su vez, está regulado en el propio Código de Trabajo, específicamente en su artículo 1, en donde literalmente establece: *“El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos”*, es por ello que brevemente se entrará a conocer los antecedentes de dicha norma.

El Código de Trabajo como fuente de derecho, es el mayor pilar dentro del derecho laboral guatemalteco. Doctrinariamente, se ha considerado por parte del sector liberal, que dicha normativa regula abundantemente lo relativo al derecho de trabajo, excediendo de esa forma las realidades y necesidades de un país como Guatemala, es por ello que autores como el Licenciado Luis Fernández Molina, considera que la legislación laboral frena el desarrollo de esta rama del derecho, ya que lo amarra a reglas fijas en perjuicio de su movilidad y dinamismo; dicho autor también hace la relación respecto a que por el contrario la evolución del derecho de trabajo depende precisamente de los distintos cuerpos legales relativos al trabajo, o sea que son características necesarias que marcan el avance del derecho laboral.¹⁵

Por lo anterior, es el vigente Código de Trabajo la norma superior respecto al nivel ordinario, y la Constitución Política de la República de Guatemala al nivel constitucional; no obstante lo anterior, existen una serie de normas accesorias que regulan temas específicos en materia laboral, entre las cuales están:

- a. Reglamento Sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (Acuerdo Gubernativo 93-2003).

<http://www.mintrabajo.gob.gt:8080/org/preguntas-frecuentes/que-es-el-codigo-detrabajo/?searchterm=codigo%20de%20trabajo>, consultado el 10 de noviembre de 2014.

¹⁵ Fernández Molina Luis, *Op. cit.* Pág. 81

- b. Ley de Aguinaldo para Trabajadores del Estado (Decreto 1633).
- c. Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público (Decreto 42-92).
- d. Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado (Decreto 78-89).
- e. Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado (Decreto 71-86).
- f. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- g. Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado (Decreto 76-78).
- h. Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado (Acuerdo Gubernativo 221-94).
- i. Reglamento que determina los Trabajos no Sujetos a las Limitaciones de la Jornada Ordinaria de Trabajo (Acuerdo Gubernativo 346-61).
- j. Salarios mínimos para actividades agrícolas, no agrícolas y de la actividad exportadora y de maquila (Acuerdo Gubernativo 388-2010).
- k. Reglamento de Autorización del Trabajo de Personas Extranjeras (Acuerdo Gubernativo 528-2003).
- l. Reglamento para la Aplicación del Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, (Acuerdo Gubernativo 250-2006).
- m. Reglamento del Aguinaldo para Empleados Públicos
- n. Reglamento sobre Recaudación de Contribuciones al Régimen de Seguridad Social, (Acuerdo Gubernativo 1118-2003).
- o. Reglamento para el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales (Acuerdo Gubernativo 143-96).
- p. Reglamento para el Disfrute y Cobro de Vacaciones del Magisterio Nacional (Acuerdo Gubernativo 534-63).

- q. Reglamento para el goce del período de lactancia
- r. Reglamento sobre Sanciones para Directivos Sindicales por incumplimiento de Leyes, Reglamentos o Estatutos establecidos.

El Código de Trabajo desarrolla el género del derecho de trabajo en Guatemala, es por ello que dicho cuerpo legal resguarda conjuntamente con la Constitución Política de la República de Guatemala las normas específicas que deben respetarse en toda relación laboral, tomando como base los principios del derecho laboral que están enfocados a proteger al trabajador en una relación frente al empleador, regulando dichos principios en los considerandos de dicha norma, siendo estos el principio de tutelaridad, mínimo de garantías para el trabajador, irrenunciabilidad, imperatividad, realista, objetivo, equitativo, y democrático.

Previo al actual Código de Trabajo, le sucedieron diversos cuerpos legales que normaban lo relativo al derecho de trabajo, estos actualmente se encuentran derogados, entre los cuales podemos mencionar los siguientes como relevantes para el presente estudio:

- a. *“El Reglamento de Jornaleros: Decreto 177 de fecha 3 de abril de 1877”*. Esta normativa desarrolló lo relativo al reclutamiento de personal, intentando protegerlos ya que prohibía la venta de mozos, teniendo un tinte de esclavitud, debido a que no se prohibía la misma, sino que contrario sensu solamente se regulaba la prohibición de la venta de mozos.¹⁶
- b. La Ley de Trabajadores: Por medio del Decreto 253 del año 1894, denominada *“Ley de Trabajadores”* se reglamentó el derecho laboral de esa época, esta ley estaba enfocada y era aplicable a los dueños de fincas y por ende a sus jornaleros, ya que en esa época el auge que tenía el café así lo requería, esta ley regulaba un mayor control en las actividades de los jornaleros hacia sus empleador, siempre ligados al cultivo del café.¹⁷

¹⁶ Fernández Molina Luis, *Op. Cit.* Pág. 52.

¹⁷ *Ibid.* Pág. 57.

- c. La “*Ley Protectora de Obreros sobre accidentes de Trabajo*”: El Decreto 669 fue emitido el 21 de noviembre de 1906, apareciendo su reglamento un año después. En esta disposición se intentó normar por primera vez lo relativo a la previsión social, ya que tenía pincelazos legales enfocados a lo que hoy en día conocemos como previsión social.¹⁸
- d. La Ley de Trabajo: En 1926 se decretó la “*Ley de Trabajo*”, esta ley es considerada como el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general. En ella se estructura técnicamente los diferentes temas en capítulos ordenados e inspirados por los principios tutelares propios del derecho laboral tal y como lo conocemos hoy en día. Entre las instituciones que contiene esta ley encontramos la protección al salario, jornadas de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre obrera, y jornada extraordinaria. Además también diseñó la Organización Administrativa de Trabajo y dio un breve esquema del procedimiento colectivo, incluyéndose a la huelga como figura legal; la Ley de Trabajo es considerada como el primer paso hacia el actual Código de Trabajo de Guatemala, ya que está dotado de tutelaridad hacia el trabajador y alcanza a normar aspectos futuristas respecto a su época.¹⁹
- e. “*El Código de Trabajo*”: (1947). Con la revolución de octubre de 1944 y consecuente derrocamiento del Presidente Jorge Ubico, todas las expectativas populares se centraron en el Código de Trabajo, y en la implementación del Seguro Social. Este primer Código como tal corresponde a una inspiración de otros códigos de países latinoamericanos, siendo su modelo más cercano el Código de Trabajo de Costa Rica. El Código de Trabajo ha mantenido su formato inicial, ya que no obstante ha pasado mucho tiempo desde su publicación, los cambios que se le han hecho son pocos demostrando con la evidente necesidad de su existencia, ya que es una de las leyes ordinarias más importantes del Estado.²⁰

¹⁸ *Loc. cit.*

¹⁹ *Loc. cit.*

²⁰ *Ibid.* Pág. 58

- f. El Código de Trabajo (1961): En mayo de 1961 se emitió el Decreto Número 1441 del Congreso de la República, nomenclatura que identifica al actual Código de Trabajo, pero en realidad este decreto no es más que una reforma al anterior Código, ya que fueron muy pocos los artículos que se modificaron. Al igual que el Código de Trabajo previamente descrito, el actual Código no ha sufrido mayores modificaciones, ya que en la actualidad las modificaciones a las leyes laborales por lo general se realizan a través de nuevos decretos que corresponden a cuerpos separados que se asimilan a la normatividad laboral, pero que no se incorporan formalmente al texto del Código, como ejemplos están las leyes que regulan lo relativo a la bonificación incentivo, aguinaldo, entre otras.²¹
- g. Las Reformas de 1992 (Decreto 64-92): En diciembre de 1992, se publicó el Decreto 64-92, que contiene la reforma cerca de treinta artículos del Código de Trabajo, en los órdenes individual, colectivo, punitivo y procesal, reformas que actualmente se encuentran vigentes e incorporadas en el Código de Trabajo.²²

Al tener un panorama más amplio de cómo el Derecho Laboral, y en específico el Código de Trabajo de Guatemala ha evolucionado, hasta tener normas tutelares a los trabajadores, enfocadas en brindar protección a su posición de inferioridad en una relación de trabajo, acoplado a la realidad de Guatemala, y modificarlo dado que está íntimamente ligado a los derechos irrenunciables contenidos en la Carta Magna, son situaciones que interesan, por el contenido del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, específicamente lo relativo a la contratación a tiempo parcial, ya que este tipo de contratación está íntimamente ligado a la jornada de trabajo, aspecto que se desarrollará a continuación.

²¹ Loc. Cit.

²² Ibid. Pág. 59

1.3.3. LOS CONVENIOS INTERNACIONALES.

Los Convenios internacionales, también forman parte de la legislación laboral, sin embargo, para que un convenio forme parte del ordenamiento jurídico debe cumplir con un control distinto al de una norma ordinaria, para ese efecto, se expondrá a continuación lo referente a este tema. José Flores y Flores citado por el Licenciado Gabriel Orellana Zabalza, indica que, tratado es: *“todo convenio celebrado entre dos o más Estados con el fin de crear, mediante el consentimiento recíproco, una obligación, resolver otra ya existente o modificarla”*. En este sentido, debemos puntualizar que los Convenios llevan inmersos una serie de derecho y obligaciones contraídos entre dos o más Estados para regular determinada actividad. Tanto en el Derecho Guatemalteco, como en el Derecho Internacional, no se hace una distinción entre tratado y convenio, dentro del cual el término tratado es considerado como genérico.

Al respecto, y para mejor aplicación al presente estudio, es importante traer a colación la definición de Convenio brindada por la Organización de las Naciones Unidas, quien lo define como: *“(..).se ha empleado habitualmente para acuerdos bilaterales, ahora se utiliza principalmente para tratados multilaterales formales con un número elevado de partes. Los convenios suelen estar abiertos a la participación de la comunidad internacional en su conjunto, o a la de un gran número de estados. Por lo general, se denomina –convenios- a los instrumentos negociados bajo los auspicios de una organización internacional”*.²³

En Guatemala los tratados o convenios internacionales al ser ratificados por el Estado, forman parte del ordenamiento jurídico vigente, siendo de imperativo cumplimiento para las relaciones interpersonales y debiendo el Estado garantizar su cumplimiento, brindando las herramientas necesarias para esta función. En este sentido, y previo a entrar a conocer íntegramente el contenido del Convenio 175 de

²³ Naciones Unidas, Colección de Tratados, Definiciones, Convenio, <http://www.un.org/es/treaty/untc.shtml/conventions>, consultada el 2 de febrero de 2017.

la Organización Internacional del Trabajo, objeto del presente estudio, es necesario conocer y describir las distintas figuras que tienen obligación de impulsar las relaciones internacionales y por ende injerencia previa que un Convenio internacional sea acogido como norma propia.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en su artículo 149 que: *“Guatemala normará sus relaciones con otros Estados, de conformidad con los principios reglas y prácticas internacionales con el propósito de contribuir al mantenimiento de la paz y la libertad, al respecto y defensa de los derechos humanos, al fortalecimiento de los procesos democráticos e institucionales que garanticen el beneficio mutuo y equitativo entre los estados”*.

Asimismo, el artículo 151 de la Carta Magna indica: *“El Estado mantendrá relaciones de amistad, solidaridad y cooperación con aquellos Estados, cuyo desarrollo económico, social y cultural, sea análogo al de Guatemala, con el propósito de encontrar soluciones apropiadas a sus problemas comunes y de formular conjuntamente, políticas tendientes al progreso de las naciones respectivas”*.

De la misma forma, en el artículo 183 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece las funciones del Presidente de la República, estableciendo como funciones de este las siguientes: *“k) Someter a la consideración del Congreso para su aprobación y antes de su ratificación, los tratados y convenios de carácter internacional y los contratos y concesiones sobre servicios públicos. (...) o) Dirigir las políticas exterior y las relaciones internacionales, celebrar, ratificar y denunciar tratados y convenios de conformidad con la Constitución”*.

La Constitución Política de la República de Guatemala, entre las facultades del Vicepresidente de la República también establece: *“d) Participar conjuntamente con el Presidente de la República, en la formulación de la política exterior y las relaciones internacionales, así como desempeñar misiones diplomáticas o de otra naturaleza en el exterior”*.

Por su parte, el Congreso de la República de Guatemala, también juega un rol muy importante, siendo el caso que el artículo 171 de la Norma Suprema establece como sus atribuciones las siguientes:

“f) Declarar la guerra y aprobar o improbar los tratados de paz (...)

L) Aprobar, antes de su ratificación, los tratados, convenios o cualquier arreglo internacional cuando:

1) Afecten leyes vigentes para las que esta Constitución requiera la misma mayoría de votos;

2) Afecten el dominio de la Nación, establezcan la unión económica o política de Centroamérica, ya sea parcial o total, o atribuyan o transfieran competencia a organismos, instituciones o mecanismos creados dentro de un ordenamiento jurídico comunitario concentrado para realizar objetivos regionales y comunes en el ámbito centroamericano;

3) Obliguen financieramente al Estado, en proporción que exceda al uno por ciento del Presupuesto de Ingresos Ordinarios o cuando el monto de la obligación sea indeterminado;

4) Constituyan compromiso para someter cualquier asunto a decisión judicial o arbitraje internacionales;

5) Constituyan cláusula general de arbitraje o de sometimiento a jurisdicción internacional”.

El artículo 172 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece otras atribuciones del Congreso de la República, estableciendo que además tendrá las siguientes facultades: *“Aprobar antes de su ratificación, con el voto de dos terceras partes del total de diputados que integran el Congreso, los tratados, convenios o cualquier arreglo internacional cuando: a) Se refieran al paso de ejército extranjero por el territorio nacional, o al establecimiento temporal de bases militares extranjeras; y b) Afecten o puedan afectar la seguridad del Estado o pongan fin a un estado de guerra”.*

Así también, el artículo 204 de la Norma Suprema, establece que: *“los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligatoriamente el principio de que la Constitución de la República prevalece sobre cualquier ley o tratado”*. Contrario sensu, el artículo 46 del mismo cuerpo legal indica: *“Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”*. El artículo 46 previamente citado, da la pauta a una discusión sobre la aplicabilidad de un Convenio internacional versus lo establecido en la norma ordinaria, sin embargo, este tema es distinto al tema de estudio y debe tenerse en cuenta el control constitucional que debe aplicarse para la vigencia de un Convenio internacional.

En el mismo sentido, y para que un Convenio pueda formar parte del ordenamiento jurídico vigente, este debe pasar por un control constitucional, siendo realizado por la Corte de Constitucionalidad de conformidad con lo establecido en el artículo 272 de la norma Magna que indica que entre sus funciones esta la de: *“e) Emitir opinión sobre la constitucionalidad de los tratados, convenios y proyecto de ley, a solicitud de cualquiera de los organismos del estado.”*

Por último, el artículo 19 transitorio de la Constitución Política de la República de Guatemala también es de importancia respecto al derecho internacional, sin embargo este regula específicamente lo relativo al tema territorial de Belice, aspecto que no es meritorio citar para el presente estudio.

Con todo lo anteriormente indicado, es meritorio concluir con un esquema pragmático del proceso de formación de un Convenio en la República de Guatemala de conformidad con lo que nos ilustra Erick Mauricio Maldonado Ríos en su libro Derecho Guatemalteco de los tratados internacionales de conformidad con lo siguiente:

1. **Fase de negociación:** el proceso de formación inicia con la negociación, en que las partes definen los alcances, derechos y obligaciones a que voluntariamente se someterán.
2. **Adopción del texto:** implica un consenso, sigue la autenticación que es el acto por el cual los representantes certifican la validez del contenido del texto adoptado.
3. **Fase de aprobación legislativa:** corresponde al Congreso de la República de Guatemala, de conformidad con las facultades otorgadas a este por la propia Carta Magna, tal y como se expuso anteriormente.
4. **Ratificación/Adhesión:** Acto de manifestación del consentimiento a través de la ratificación, formalizada por el presidente de la República o adhesión, si el tratado no hubiera sido suscrito.
5. **Depósito/ Canje:** Se hace del conocimiento la manifestación del consentimiento y el cumplimiento de los requisitos internos, realizando el depósito o canje según los mecanismos indicados en el instrumento internacional.
6. **Entrada en vigor:** se materializa por medio de la publicación del instrumento internacional íntegro en el Diario de Centro América.

Con lo anterior, se exponen los pasos que un Convenio, (el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo en el presente caso), debe seguir para formar parte de la normativa legal vigente. Es meritorio además mencionar que con fecha 17 de enero de 2017, el pleno del Congreso de la República de Guatemala, en sesión plenaria con 102 votos a favor dieron el visto bueno legislativo para ratificar el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo suscrito en Ginebra en el año 1994, este punto se expondrá más adelante.

Previo a entrar a conocer las individualidades del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo y la propia Organización Internacional tal cual, se expondrá a grandes rasgos la jornada individual de trabajo, aspecto importante a tomar en cuenta como antecedente directo a la contratación a tiempo parcial.

1.4. LA JORNADA DE TRABAJO.

1.4.1. CONCEPTO.

El Licenciado Omar Barrios, ha expuesto al respecto que: *“la jornada de trabajo es la condición de trabajo que constituye el límite máximo de tiempo de trabajo efectivo que establece la ley. Se considera que la jornada de trabajo no es más que el tiempo el cual está dividido en día, semana o año, en el cual el trabajador dedica tiempo a la ejecución de lo que estipula su contrato de trabajo, es decir el trabajo prestado durante un cierto tiempo, suponiendo que existe en ese tiempo, un trabajo efectivo y real. Es importante recalcar que la jornada de trabajo no es sinónimo de trabajo efectivo.”*²⁴

La jornada de trabajo está delimitada y establecida en los artículos 116 al 125 del Código de Trabajo. Dichos artículos establecen que se pueden mejorar las condiciones o superarlas por medio de un contrato de trabajo, convenio colectivo o pacto colectivo de condiciones de trabajo, siempre y cuando sea para beneficio del trabajador, y exista un compromiso entre las partes. La jornada de trabajo es establecida de acuerdo al horario en que un trabajador labore en determinado lugar, y la forma en que se desempeñe el trabajo ya que puede ser continua o dividida.

El Convenio número 1²⁵ de la Organización Internacional del Trabajo, establece en su artículo uno, que la Jornada de trabajo es: *“(...) Tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo”*. La definición que otorga el Convenio número uno (1), de la Organización Internacional del Trabajo es un tanto lacónica, toda vez que dicha definición no describe los elementos centrales y esenciales de la jornada de trabajo, y tiende no señala diferencia entre la jornada de trabajo y tiempo efectivo de trabajo, como si lo hace el Licenciado Omar Barrios en la definición citada anteriormente en el presente estudio. En el mismo sentido, el

²⁴ Barrios, Omar, *“Folleto de Derecho de Trabajo Laboral (sic) Guatemalteco,”* Guatemala. 2007. Pág. 17

²⁵ Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919.

Código de Trabajo en su artículo 116 proporciona la definición de jornada de trabajo y de tiempo efectivo de trabajo, indicando que jornada de trabajo es: “La Jornada de ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.” y tiempo efectivo de trabajo es: *“tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono”*.

Entonces, tras todo lo anteriormente indicado, debe puntualizarse que existe una distinción entre la jornada de trabajo y el tiempo efectivo de trabajo, esto debido a que la primera corresponde al período en el que un trabajador prestará o desempeñará su trabajo, y la otra al tiempo que el trabajador estará a disposición del empleador, tomando en consideración que si bien no es lo mismo, el tiempo de trabajo efectivo va ligado e inmerso en la jornada de trabajo, como se desarrollará a continuación.

En el mismo orden de ideas, al hablar de jornada de trabajo, se debe tener claro que se hace referencia al límite de tiempo que un trabajador desempeña determinado trabajo, computando el tiempo de trabajo desde su comienzo hasta el final de la jornada diaria en la que el trabajador se encuentre desempeñando las funciones que su trabajo demande.

El trabajo efectivo,²⁶ no es sinónimo de jornada de trabajo, ya que el trabajo efectivo hace referencia al tiempo en que el trabajador permanece a las órdenes del empleador.

Con lo anteriormente expuesto, se advierte que la diferencia sustancial que existe entre jornada de trabajo y trabajo efectivo, es más que todo de tipo semántico, toda vez que la jornada de trabajo se refiere al tiempo de trabajo que durará el trabajo a desempeñar (límites/período de tiempo pactado), y el trabajo efectivo es el tiempo en que el trabajador estará a las órdenes del empleador.

²⁶ El trabajo efectivo es una característica que el trabajador debe tener al momento de desempeñar sus funciones laborales.

El estudio de la jornada de trabajo es importante para el presente estudio debido a que la contratación a tiempo parcial (regulada en el Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo), es una forma directa la contratación con límites de tiempo menores a los establecidos en la norma vigente en Guatemala, y es por ello, que es vital determinar si una contratación de este tipo pudiere adoptarse en Guatemala determinando qué consecuencias trae su ratificación y que efectos derivan, puntos que nutren el presente estudio. Para el efecto, a continuación se determinará la clasificación de las jornadas de trabajo de limitadas en la norma laboral vigente guatemalteca.

1.4.2. CLASIFICACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Como ya se comentó, y para comprender la importancia de la jornada de trabajo en las contrataciones respecto al límite de tiempo, es necesario conocer la clasificación de esta, lo anterior para comprender que, si bien es cierto la legislación ordinaria data del siglo pasado, su desarrollo, descripción y normativa es aplicable a la época, motivo por el cual se prescinde de hacer uso de la doctrina ya que su clasificación con sus límites y sus propias condiciones, están plasmadas en el Código de Trabajo, y su desarrollo es totalmente adaptado al presente siglo, el cual se desenvuelve y aplica en las contrataciones vigentes en la República de Guatemala, es por ello que, a continuación se detalla dicha clasificación:

a. Jornada ordinaria: la jornada ordinaria es aquella comprendida entre los límites establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo. La jornada ordinaria de trabajo puede ser diurna, nocturna o mixta y esta se subdivide de la siguiente manera:

a.1 Jornada ordinaria diurna: es la jornada comprendida entre las seis horas y las dieciocho horas la cual no podrá ser mayor a ocho horas de trabajo diarias, ni de cuarenta y ocho horas semanales.

a.2 Jornada ordinaria nocturna: es la jornada comprendida entre las dieciocho horas de un día a las seis horas del día siguiente, la cual no puede exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales.

a.3 Jornada ordinaria mixta: es la jornada que abarca parte de la jornada nocturna y parte de la jornada diurna, salvo tenga más de cuatro horas posteriores a las dieciocho horas, de ser así será nocturna. No puede exceder de siete horas diarias ni de cuarenta y dos semanales.

b. Jornada continua o discontinua: las jornadas pueden ser continuas o discontinuas dependiendo del período de descanso entre la jornada.

c. Jornada extraordinaria: es la jornada en la cual se labora fuera de los límites establecidos en las jornadas ordinarias de trabajo, siempre que no exceda de doce horas diarias.

1.4.3. CLASIFICACIÓN LEGAL.

Para el efecto, también el Código de Trabajo desarrolla lo correspondiente a las jornadas de trabajo, y las describe de la siguiente manera:

a. *Jornada de Trabajo Ordinaria:* Trabajo que se ejecuta dentro de los límites de tiempo que se regula en la ley, contrato, reglamento, pacto o convenio colectivo.

La jornada ordinaria no es más que el rango en el tiempo que establece la ley con respecto al trabajo que desempeña un trabajador. Es importante tomar en cuenta que la ley establece un límite de acuerdo a la jornada diurna, mixta y nocturna, en la que labore el trabajador. Está podrá ser menor si así lo pacta el trabajador y el empleador, pero jamás podrá ser superior.²⁷ Como punto importante a resaltar en este apartado, es el hecho que la norma establece la posibilidad de que la jornada de trabajo sea menor, pero en aras de respetar los derechos de los trabajadores, explícitamente indica que no

²⁷ Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441, art. 117

puede ser mayor a los límites establecidos, lo anterior da una pauta a poder implementar el trabajo a tiempo parcial en el ámbito guatemalteco.

b. Jornada de Trabajo Extraordinaria: Es aquel trabajo que se ejecuta fuera de los límites de tiempo que establece la constitución y el Código de Trabajo, pero, a pesar de ser un exceso, existe un límite según la ley, que no pueden exceder estas con las ordinarias de un total de doce horas diarias, ya que el descanso es necesario para el fortalecimiento del cuerpo, ya sea que su trabajo sea de tipo mental o físico, además estas horas extras serán mejor remuneradas.²⁸

Existen dos factores indispensables al momento de hablar de horas extraordinarias, estos son:

- Voluntad de su realización: Por parte del trabajador y empleador, de una forma simultánea.
- Retribución y Compensación: La prolongación del trabajo lleva evidentemente su retribución para el trabajador, la cual deberá ser superior al trabajo realizado en jornadas ordinarias, que se remunerará de forma superior con un cincuenta por ciento más que una hora ordinaria.

1.4.4. CLASIFICACIÓN ATENDIENDO AL TIEMPO.

a. Trabajo Diurno: Es aquel que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día, el cual no puede exceder de su límite diario de ocho horas y de cuarenta y cuatro a la semana,²⁹ tomando en cuenta que para el pago se tomará como si hubieran sido cuarenta y ocho en la semana. Una persona no puede trabajar más de 12 horas diarias, si desea el trabajador con acuerdo del empleador laborar horas extraordinarias, estas no podrán exceder de cuatro horas diarias. Por lo tanto el trabajo efectivo que realiza el trabajador será de siete horas y media, en virtud que la ley establece que tiene treinta minutos de descanso durante la jornada de trabajo diurna.

²⁸ *Ibid*, art. 122

²⁹ *Ibid*, art. 116

b. Jornada Mixta: Es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno. No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno. No puede exceder ésta en el límite diario de siete horas y cuarenta y dos horas a la semana.³⁰ En este caso, si el trabajador desea trabajar horas extraordinarias en un mismo día, no podrá exceder de cuatro horas, en virtud de que la ley establece que no podrá excederse el trabajo de doce horas diarias para un trabajador, además de mermar su propio rendimiento en el trabajo y afectando la productividad de la empresa.

c. Trabajo Nocturno: Es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. Este no podrá exceder del límite diario de seis horas y de treinta y seis horas semanales. Según lo estipula la ley no podrá exceder las horas extraordinarias de seis, y no puede exceder de doce horas diarias.³¹

1.4.5. CLASIFICACIÓN ATENDIENDO AL LÍMITE DE TIEMPO.

Doctrinariamente, se clasifica la jornada de trabajo atendiendo al límite de tiempo, aspecto que está íntimamente ligado al presente tema de estudio.

a. Jornada de Trabajo Continua: Se refiere al tiempo establecido por el empleador y el trabajador, con apoyo en la ley, en la cual el empleado laborará dentro de determinado establecimiento, sin ninguna pausa en el tiempo o descanso. Es importante mencionar que el descanso establecido en la ley de 30 minutos diarios, no afecta la jornada continua, ya que está pactado como un descanso legal que el trabajador tiene derecho en el día de trabajo.³²

b. Jornada de Trabajo Discontinua o Dividida: Es aquel en el que el trabajador tiene un horario que no es corrido, sino que es interrumpido por ciertas horas de tiempo el cual se ha pactado con el empleador, ya sea por la naturaleza jurídica del trabajo o porque así se estableció entre empleador y trabajador.³³

³⁰ *Ibid.* art. 117

³¹ *Loc. cit.*

³² *Ibid.* art. 119.

³³ *Loc. cit.*

1.4.6. LIMITES A LA JORNADA DE TRABAJO.

Luego de especificar las distintas formas en que la jornada de trabajo se desenvuelve como tal, es necesario también, indicar que existen diversas limitaciones que se producen por las condiciones de prestación del servicio de calificativo especial, ya que por el trabajo que desempeñan o el puesto que ejecutan no está sujeto a las jornadas de trabajo establecidas. Es decir, existen distintos puestos de trabajo que por sus características o cargos que desempeñen, sus jornadas de trabajo son pactadas como especiales entre el empleador y el trabajador, atendiendo siempre a que desempeñen el trabajo de una manera adecuada sin repercutir en exceso en el pago del salario.

La legislación laboral en Guatemala, es muy directa al indicar la existencia de grupos de trabajadores que por su especialidad, no están sujetos a la jornada de trabajo, ya que por la naturaleza del trabajo que prestan, estos tienen características especiales respecto a la jornada de trabajo a la que están ligados, de acuerdo a lo establecido en el artículo 124 del Código de Trabajo que establece: *“No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo: a) Los representantes del patrono; b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata; c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia; d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo. Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligados a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias. 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”*.

El Código de Trabajo regula, los límites respecto a prestar un trabajo por parte de los trabajadores, y dicho cuerpo legal también establece las excepciones a dichos límites por parte de todos aquellos trabajadores que por el cargo que desempeñen no están sujetos a los mismos, pero también establece que no obstante no estén sujetos a la jornada de trabajo, estos trabajadores deben prestar sus labores siempre en armonía con los límites establecidos en la norma, o sea no superar las doce horas diarias en el desempeño de su trabajo. Al final, y con lo anteriormente indicado, queda claro que la norma fija un límite a los empleadores para emplear a los trabajadores de doce horas diarias, motivo por el cual sea cual sea su desempeño este no puede sobrepasar dicho límite.

1.5. LA CONTRATACIÓN LABORAL, LIGADA A LA JORNADA DE TRABAJO.

Con base en los artículos 18 y 90 del Código de Trabajo, se puede definir al Contrato Individual de Trabajo como: *“El vínculo económico jurídico mediante el cual, una persona denominada trabajador, se obliga a prestar personalmente servicios a favor de otra llamada patrono o empleador. Prestación que realiza el trabajador bajo la dependencia continuada o dirección inmediata del patrono o delegada por éste a uno o más representantes, a cambio de una retribución (salario) en moneda de curso legal y en algunos casos excepcionales, en especie, que no exceda de treinta por ciento (30%) del importe total del salario devengado.”*³⁴

Se debe tener claro que para que un contrato de trabajo se perfeccione como tal deben existir determinados elementos, como el que el trabajador esté a disposición de un empleador, la prestación de un trabajo por parte del trabajador, la dependencia continuada o dirección inmediata, y una retribución económica (cualquiera que sea su denominación), todo lo anterior ligado al factor tiempo que es denominado jornada de trabajo.

³⁴ *Ibid.*

Igualmente, el Código de Trabajo limita la libertad de las partes con respecto a los plazos, cuando en su cuerpo legal establece que excepcionalmente podrán celebrarse contratos a plazo fijo en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar, o de la obra que se va a ejecutar, y que en todos los demás casos, el plazo será por tiempo indefinido. Esa libertad ya limitada por la ley debe seguirse protegiendo por la legislación con el objeto de combatir las simulaciones que puedan generarse por la intención del empleador de manipular los plazos para ocultar la antigüedad de sus trabajadores y evitar, a través de esto, el pago de un monto mayor en indemnizaciones.³⁵

Para la aplicación de las excepciones, se deben tomar en cuenta las modalidades en que se pueden dar, presentándose estas en dos variantes, las cuales son:

- a. Que el plazo se haya convenido desde el principio o se sujete a un hecho, siempre que la causa que dio origen a la relación laboral ya no existiere.
- b. Que el plazo se sujete a una circunstancia que entre otras puede ser la duración de una obra determinada.

Por lo anterior, el tiempo que durará una relación laboral plasmada en un contrato de trabajo, queda individualizada en dicho documento, en el cual se estipula para bien del trabajador y del empleador la jornada de trabajo que son los períodos de tiempo en que el trabajador desempeñará sus labores en el lugar convenido; la discusión sobre el período de tiempo, duración del contrato laboral entre otras; destaca el trabajo a tiempo parcial que es una modalidad de contratación moderna que se desvincula de la tradicional forma de contratar en Guatemala, teniendo un choque directo con lo cotidiano que tiende a ser la realidad guatemalteca, siendo necesario ver lo relativo a la regulación laboral en el ámbito internacional.

³⁵ Girón Cuestas, Dania Larissa, *Manual de Derecho del Trabajo* Tomo I, Lección VIII, Guatemala, Instituto de Investigaciones Jurídicas URL, 2008, Pág. 220.

La flexibilidad laboral es un tema que está íntimamente ligado a la jornada de trabajo, pues, como ya se indicó, se debe determinar en un contrato individual de trabajo los períodos de tiempo en que se va a desempeñar determinada labor, por lo tanto, a continuación estudiaremos la flexibilidad laboral.

1.6. LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN LA CONTRATACIÓN LABORAL.

El mundo en general se ve inmerso en un fenómeno o factor muy importante, siendo este la globalización, conjuntamente con ella llegan diversos factores como lo son la necesidad de cubrir determinados puestos laborales, generar distintas y creativas formas de emplear a las personas, todo enfocado al desarrollo no solamente personal sino también al desarrollo del Estado en la búsqueda del bien común, basados en el principio constitucional³⁶ que establece que el bien común debe prevalecer sobre el interés particular.

Por lo anterior, el Estado es quien debe dictar las normas que se acoplen a la realidad que se vive el país en la actualidad, esto para poder normar toda relación humana que por cualquier circunstancia esté fuera o no esté contemplada por alguna disposición en particular.

1.6.1. DEFINICIÓN.

Para poder definir la flexibilidad laboral, es necesario definir previamente la flexibilidad en sentido propio. La autora Luisa Benavides de Castañeda en su obra denominada "*La flexibilidad: nuevo paradigma de las relaciones laborales*", define a la flexibilidad etimológicamente como: "(...) *aquello que tiene calidad de flexible, y*

³⁶ Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: "El interés social prevalece sobre el interés particular".

*por flexible, entendemos aquello que se dobla fácilmente, que cede, que se acomoda sin dificultad.*³⁷

La flexibilidad en sentido propio, corresponde a cualquier cambio que se de en determinadas circunstancias.

En la misma línea, la flexibilidad específicamente en el ámbito laboral se define según Juan Razo Delgue como: *“(...) la tendencia generalizada de modificar por vía autónoma o heterónoma las reglas jurídicas de la prestación de trabajo, con la finalidad de ajustar el factor trabajo a las nuevas exigencias del sistema de producción.”*

De igual forma Arturo Hoyos la define como: *“(...) la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante las fluctuaciones rápida y continuas del sistema económico (demanda efectiva y diversificación de la misma, tasa de cambio, intereses bancarios, competencia internacional), las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad.”*

Asimismo Luisa Benavides de Castañeda denomina a la flexibilidad laboral como: *“(...) mecanismos jurídicos, reformas y estrategias, cuyo objetivo es quitar rigidez a la legislación laboral a fin de permitir que el factor trabajo se acomode y adapte fácilmente a las necesidades y conveniencias del sistema productivo.”*

También la autora María Eugenia Senise Barrio define a la flexibilidad laboral como: *“(...) la capacidad de los sistemas, de las organizaciones y de los individuos para adaptarse al cambio mediante al establecimiento de nuevas estructuras o nuevas formas de comportamiento.”*³⁸

³⁷ Benavides de Castañeda. Luisa, “La flexibilidad: nuevo paradigma de las relaciones laborales,” *Revista Anuario del Instituto de Derecho Comparado de la Universidad de Carabobo*, número 23, Venezuela 2003.

³⁸ Senise Barrio, María Eugenia, *El trabajo a tiempo parcial como un instrumento de creación del empleo*, Madrid, Editorial Tecnos, 2001, pág. 26

La flexibilidad laboral consiste entonces en la modalidad de trabajo que se da fuera de los límites establecidos por la ley, modalidad que está siendo un elemento fundamental en las nuevas relaciones laborales. La flexibilidad laboral se da cuando aquellas personas que no pueden ligarse a una jornada de trabajo, laboran de forma parcial, ya que no se pueden sujetarse a una jornada completa, por motivos subjetivos como pudiere ser el hecho de ser un estudiante universitario, o una madre soltera por ejemplo.

La flexibilidad laboral corresponde entonces, a la posibilidad de poder variar los criterios de contratación laboral, esto debido a que el derecho como ciencia dinámica se adapta a las necesidades de los individuos respecto al tiempo que se vive, o sea que la flexibilidad laboral es un claro ejemplo de la constante evolución que sufre el derecho como tal.

1.6.2. IMPORTANCIA DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL.

El derecho sufre cambios y evoluciones constantemente, entre estos se encuentra la flexibilidad laboral; misma que está ligada a los cambios y evolución que sufre el Derecho Laboral constantemente, específicamente en las relaciones entre los trabajadores y los empleadores. Siendo necesario incluirla en el ordenamiento jurídico de un Estado.

Como se ha mencionado, la flexibilidad laboral no es más que la flexibilidad en el tiempo al momento de formalizar una relación laboral. Esta es un factor determinante para concretar y formalizar la contratación laboral a tiempo parcial, ya que la flexibilidad laboral abre las posibilidades de contratación en jornadas distintas a las ya establecidas, para el caso de Guatemala como ejemplo, abarcando diversos aspectos, como la flexibilidad en el salario, reducción en el tiempo de trabajo, gozando por ser un trabajo a tiempo parcial de beneficios propios para el ser humano pudiendo optar a otras actividades y/o empleos.

1.7. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.

Partiendo de esa flexibilidad que ha llegado a caracterizar la contratación laboral, el trabajo a tiempo parcial como una modalidad nueva de contratación, está íntimamente ligada a la jornada de trabajo,³⁹ y a la disposición que la norma laboral vigente permite de variarla según la necesidad, volviéndose un tema difícil de aplicar o encuadrar en la normativa guatemalteca ya que tanto a nivel ordinario como constitucional se establece un máximo de horas que conforman la jornada laboral y además sujeta la remuneración a las horas laboradas de forma semanal.⁴⁰ No obstante lo anterior, la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo está a la orden del día y es casi seguro que el mismo llegue a formar parte de la normativa laboral vigente, sin perjuicio que los sectores involucrados tienen distintas posturas sobre el tema, independientemente de su implementación a la norma laboral vigente, los efectos jurídicos son inevitables motivo por el cual es importante conocer todos los antecedentes que conllevan dicha modalidad.

1.7.1. CONCEPTUALIZACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.

De lleno se puede definir al trabajo parcial como *“El acuerdo de voluntades por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar sus servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, en una jornada de trabajo normalmente inferior a la de los trabajadores de tiempo completo en situación comparable, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada.”*⁴¹

³⁹ Valenzuela Herrera, Augusto, *El contrato de trabajo a tiempo parcial*, Guatemala, Instituto de Investigaciones Jurídicas, URL, cuaderno de estudio 39, Serviprensa, S.A., 2003 Pág. 17

⁴⁰ Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, literal “g”, *“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”*.

⁴¹ López Oneto, Marcos, “El Trabajo a Tiempo Parcial,” *Boletín oficial de la Dirección de Trabajo*, número 89/98, Guatemala, 1996, pág.1

La diferencia sustancial entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo es que, en una relación consensuada bajo el trabajo a tiempo parcial el tiempo en que el trabajador prestará sus servicios será menor al establecido en la jornada de trabajo regulada en la legislación guatemalteca, recibiendo consecuentemente un salario proporcionado a las horas que laborará, y el trabajo a tiempo completo está dentro de los límites fijados por las jornadas de trabajo, respetando el salario mínimo establecido por el Estado de Guatemala.

En este sentido, se intenta verificar la posibilidad de acoplar a la realidad guatemalteca al trabajo a tiempo parcial, pero hay determinadas preguntas como por ejemplo:

- a. ¿Cómo se puede contratar bajo la modalidad de trabajo a tiempo parcial en Guatemala?,
- b. ¿Cómo se determina la legalidad de contratar a un trabajador que labore menos tiempo que las jornadas ya preestablecidas?,
- c. ¿Cuándo ordena la ley que se puede pagar menos de cuarenta y ocho horas semanales sin incurrir en faltas a las leyes laborales?,
- d. ¿Cómo determinar si el trabajador contratado tiene derecho a percibir indemnización el pago de indemnización?,
- e. ¿Cuál es el mínimo de salario a percibir de los trabajadores que laboran a tiempo parcial?,
- f. ¿Cuándo estará la República de Guatemala encaminada a adoptar el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo?,
- g. ¿Cuál es el mecanismo de protección de los trabajadores que laboran a tiempo parcial?

Estas preguntas son frecuentes al hablar de una contratación laboral a tiempo parcial, debido a que por no estar incluida dentro de la normativa ordinaria o reglamentaria nacional, prácticamente aplicarla es ilegal, porque no hay norma que proteja a las partes que intervienen en una contratación, siendo imperativamente necesario estructurar y normar las relaciones vinculadas al trabajo a tiempo parcial,

pero, para dar respuestas a las interrogantes antes indicadas, es necesario reformar la norma laboral vigente por medio de la cual se permita contratar por un tiempo menor al establecido en la jornada de trabajo así como retribuir a un trabajador de forma proporcional a lo trabajado sin violentar la norma vigente. Desde un punto de vista personal, ratificar e implementar el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo en Guatemala de forma apresurada trae diversas consecuencias, pues, como ya se mencionó, la norma que lo regule debe reformar aspectos relevantes como: permitir remunerar proporcionalmente, permitir remunerar menos del salario mínimo, instruir a la autoridades administrativas para la aplicación de esta modalidad de contratación, reformar y/o implementar lo referente a los beneficios sociales brindados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por ejemplo. De igual manera es conocido que el sector sindical en Guatemala no comparte la contratación a tiempo parcial debido a que constitucionalmente se reconoce el pago de 48 horas semanales no obstante se trabajen menos horas.⁴²

1.7.2. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.

El trabajo como tal ha sido una necesidad desde tiempos inmemorables, pero se cree que como consecuencia de la falta de empleo la necesidad de contratación con modalidades diferentes como lo es el trabajo a tiempo parcial ha ido siendo cada vez más notoria.

Sin embargo en países desarrollados como Francia⁴³ el trabajo a tiempo parcial surgió antes de las crisis económicas, por lo que demuestra que esta modalidad de trabajo no es necesariamente producto de un desempleo, como se considera en

⁴² Silva, Manuel, Trabajo a tiempo parcial abre discusión por su implementación, El Periódico, Guatemala, 19 de enero de 2017, consultado en su versión en línea: <http://elperiodico.com.gt/inversion/2017/01/19/trabajo-a-tiempo-parcial-abre-discusion-por-su-implementacion/>

⁴³ Op. Cit. Augusto Valenzuela Herrera, pág. 23

Guatemala,⁴⁴ sino un resultado de la evolución constante, que al igual que el derecho ha tenido la necesidad de cambiar (evolucionar) y acoplarse a la realidad en la que se vive.

Entonces, básicamente el trabajo a tiempo parcial ha nacido en respuesta a la necesidad del mercado laboral, ya que la demanda de esta modalidad de trabajo es muy alta, tanto para amas de casa, personas de la tercera edad o incluso estudiantes que buscan tener acceso a un trabajo y por ende la necesidad de normar esta modalidad de contratación es de suma importancia, muestra de ello es el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo referente al Trabajo a Tiempo Parcial.

1.7.3. CARACTERISTICAS DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.

Como ya se expuso, el trabajo a tiempo parcial fue regulado por medio del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, y tiene como fin brindar una oportunidad laboral a aquellas personas que no puedan comprometerse o vincularse a un contrato laboral regulado con base a una jornada de trabajo completa, por lo que con la implementación del Convenio objeto de estudio, esta modalidad de contratación en Guatemala debería abrir las puertas a personas que por una u otra razón no han podido acceder al entorno laboral, o por lo menos, ese fue el fin por el que dicho Convenio nació a la vida jurídica.

El Licenciado Augusto Valenzuela Herrera en su Cuaderno de Estudio denominado “*El Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial*” expone como características del trabajo a parcial las siguientes:

- a. *“Es una modalidad privilegiada de acceso al mercado de trabajo;*

⁴⁴ Emisoras Unidas, García, Manolo, Agexport se muestra entusiasmada por acuerdo de empleo a tiempo parcial, Guatemala, 18 de enero de 2017, <https://emisorasunidas.com/noticias/general/agexport-se-muestra-entusiasmada-por-acuerdo-de-empleo-a-tiempo-parcial/>

- b. *Es una modalidad preferente para las mujeres casadas que fortalece el ámbito laboral y el familiar;*
- c. *Es una modalidad privilegiada en el sector privado*⁴⁵;

Con las características arriba identificadas se determinan los factores positivos que caracterizan a esta modalidad de trabajo, tomando en cuenta que en Guatemala el sector laboral está evolucionando y por ende esta modalidad está propensa a practicarse.⁴⁶ En la actualidad, la única norma que regula lo relativo al trabajo parcial es de carácter internacional y está contenida en el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo y como ya se ha mencionado reiteradamente no existe en la legislación ordinaria una normativa que resguarde los derechos de los trabajadores a tiempo parcial, pero el punto en discusión no es en sí la existencia o no de una norma, sino la posibilidad de implementar una norma que regule esta modalidad de contratación en Guatemala y los efectos que causarían su implementación.

Luego de haber analizado los antecedentes necesarios para concluir con el trabajo a tiempo parcial per se, es indispensable conocer la institución que busca normar y proteger a los trabajadores que pueden estar incluidos en esta modalidad de contratación, en este sentido, a continuación se estudiará lo relativo a la Organización Internacional de Trabajo para posteriormente individualizar al Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo como tal.

⁴⁵ Op. cit. Augusto Valenzuela Herrera, pág. 23

⁴⁶ Paradójicamente no es posible afirmar que esta modalidad se aplica, porque actualmente no está regulada en la norma, y la norma solamente puede normar hechos que se están dando, sin embargo la costumbre como fuente del derecho tiene como fin normar aspectos que por su constancia se vuelven práctica.

CAPITULO II

2. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

2.1.1. ANTECEDENTES.

La Organización Internacional del Trabajo es el marco institucional internacional que hace posible abordar cuestiones relacionadas con el trabajo y encontrar o crear las soluciones que permitan la mejora generalizada de las condiciones de trabajo. Ningún país ni sector de actividad económica hubiera podido permitirse introducir por sí solo cualesquiera de estas políticas sin una acción concertada y simultánea de sus competidores.⁴⁷

La Organización Internacional del Trabajo, además es el órgano encargado de todos los asuntos relacionados con el trabajo, la relación empleador - trabajador a nivel internacional, formando una relación internacional de tipo tripartita entre los estados, empleadores y trabajadores.

Tras la Primera Guerra Mundial, surge la necesidad de efectuar reformas sociales, razón por la cual nace la Organización Internacional del Trabajo; a través de esta institución se ven reflejadas las reformas en el ámbito internacional tanto en el entorno social como laboral.

La Organización Internacional del Trabajo fue fundada el 11 de junio de 1919 a través el Tratado de Versalles, junto con la Sociedad de las Naciones; su constitución fue sancionada en el mismo año de su fundación, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944. Actualmente la Declaración de Filadelfia es la norma máxima de la Organización Internacional de Trabajo, en ella recaen los principios y derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

⁴⁷ Panfleto Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo Portal de la Organización Internacional del Trabajo sin fecha de creación, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082363.pdf, consultada el 11 de noviembre de 2014.

Como se mencionó con anterioridad, la Organización Internacional del Trabajo nace del Tratado de Versalles, pero fue tras la Segunda Guerra Mundial que adoptó a la Declaración de Filadelfia como su base fundamental ya que en ella reafirma los principios fundamentales de dicha organización, además la Declaración de Filadelfia amplía los fines y objetivos buscados por la Organización Internacional de Trabajo, iniciando un amplio e importante paso para lograr la cooperación entre los países en desarrollo como Guatemala.

En octubre de 1919 fue celebrada la Primera Conferencia Internacional de trabajo, la cual se llevó a cabo en la ciudad de Washington, en ella se adoptaron seis convenios y seis recomendaciones; en esta conferencia se adoptó el Convenio número 1, Convenio que está enfocado en la duración de la jornada de trabajo.

En 1925, se crea un Comité de expertos como sistema de supervisión y control de la aplicación de las normas establecidas en los Convenios y Recomendaciones implementadas por esta, ayudando a conservar el respeto de dichos Convenios por parte de los Estados Miembro.

En el año de 1969 (justo cuando cumplía 50 años de su creación), fue galardonada con el Premio Nobel de la Paz.

La Organización Internacional del Trabajo ha llegado a formar fuente de las conquistas sociales, ya que características singulares de una sociedad industrial han sido base de normas dictadas por esta organización, para citar algunos ejemplos entre los más importantes están la jornada de trabajo de ocho horas, legislación sobre trabajo infantil, la protección a la madre trabajadora; todas enfocadas a la promoción de la seguridad en el trabajo y las relaciones entre empleadores y empleados, aspectos que además se ven plasmados en la legislación guatemalteca.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, se basa en el principio fundamental de la justicia social, misma que se lleva a cabo a través de la paz universal y permanente.

2.1.2. MISIÓN Y OBJETIVOS.

Tal y como se observa en la página web de la Organización Internacional del Trabajo, su misión es promover el empleo y proteger a las personas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente.

La Organización Internacional del Trabajo, reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de todos los Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Dentro de los pilares de dicha institución y para llevar a cabo su misión, esta se basa en cuatro aspectos sobresalientes, los cuales son:

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales del trabajo: *“Las normas internacionales del trabajo tienen como objetivo fundamental el desarrollo de las personas en su calidad de seres humanos.”*⁴⁸
- Crear mayores oportunidades para que las mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos: *“Sin empleo productivo será imposible lograr el*

⁴⁸ Organización Internacional del Trabajo, Los beneficios de las normas internacionales de trabajo, <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/the-benefits-of-international-labour-standards/lang--es/index.htm>, consultada el 14 de agosto de 2014

*objetivo de alcanzar niveles de vida dignos, integración social y económica, y desarrollo personal y social.*⁴⁹

- Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos: *“Sin empleo productivo será imposible lograr el objetivo de alcanzar niveles de vida dignos, integración social y económica, y desarrollo personal y social.”*⁵⁰
- Fortalecer el tripartismo y diálogo social: *“En todas las actividades de la OIT es importante la cooperación entre gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores para fomentar el progreso social y económico.”*⁵¹

2.2. ÓRGANOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO.

La Organización Internacional del Trabajo funciona o está integrada a través de tres órganos, los cuales tienen atribuciones independientes enfocadas a lograr el correcto desempeño de dicha Organización estos órganos son:

2.2.1. LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: Es quien dicta las políticas generales de la Organización Internacional del Trabajo, se lleva a cabo en Junio en Ginebra, Suiza y reúne a delegados de Gobierno, trabajadores y empleadores de los estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Esta es quien establece y adopta normas internacionales de trabajo y es un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales.⁵²

2.2.2. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: Es la encargada de tomar decisiones sobre las políticas de la Organización Internacional del Trabajo, se reúne tres veces al año, y es la encargada de tomar decisiones sobre las políticas de la Organización Internacional del Trabajo, adopta programas

⁴⁹ *Ibid.*, Promoción del empleo, <http://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/lang--es/index.htm>

⁵⁰ *Ibid.* Seguridad Social, <http://www.ilo.org/global/topics/social-security/lang--es/index.htm>

⁵¹ *Ibid.* Tripartismo y Diálogo Social, <http://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--es/index.htm>

⁵² *Ibid.* Conferencia Internacional del Trabajo, <http://ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/international-labour-conference/lang--es/index.htm>

y presupuesto antes de su presentación a la Conferencia y elige al Director General de dicha Organización.⁵³

2.2.3. LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: Funge como secretaría permanente de la Organización Internacional del trabajo, es la responsable de las actividades que realiza dicha Organización, actúa bajo supervisión del Consejo de Administración y del Director General. A su vez, dicha oficina también cuenta con un centro de documentación e investigación y es la encargada de publicar estudios especializados, informes y revistas.⁵⁴

2.3. ORGANIZACIÓN TRIPARTITA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:

Desde su creación, la Organización Internacional del Trabajo es la única organización internacional cuyos mandantes están divididos en tres sectores, siendo estos los Estados Miembros, representantes de los trabajadores y los representantes de los empleadores. A esta estructura se le denomina tripartita, y hace que la Organización Internacional del Trabajo se a un foro singular en la cual los gobiernos y los interlocutores sociales de la economía de sus Estados Miembros pueden libre y abiertamente confrontar experiencias y comparar políticas nacionales.

2.3.1. LOS ESTADOS MIEMBROS

La Organización Internacional del Trabajo, está conformada por 186 Estados Miembros. Adicional, cualquier miembro originario de las Naciones Unidas y cualquier Estado Miembro admitido como miembro de las Naciones Unidas por parte de la Asamblea General puede ser miembro de la Organización Internacional del Trabajo, teniendo únicamente que comunicar al Director General la aceptación

⁵³ *Ibid.* Consejo de Administración, <http://ilo.org/gb/about-governing-body/lang--es/index.htm>

⁵⁴ *Ibid.* Oficina Internacional de Trabajo, <http://ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/international-labour-office/lang--es/index.htm>

formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

La Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo también puede admitir a nuevos Estados por medio de la aprobación de dos tercios de los delegados presentes en la reunión, incluidos dos tercios de los delegados de Gobierno presentes y votantes.⁵⁵

2.3.2. ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES

Muchas veces, los trabajadores son representados ante la Organización Internacional del Trabajo por medio de los sindicatos, no obstante, en muchas partes del mundo se niega este derecho a organizarse, esta representación voluntaria de trabajadores es la más amplia del mundo.

La Organización Internacional del Trabajo considera a los sindicatos como una institución primordial para promover la protección de los trabajadores a través de la implementación de normas y diálogo social. Para este fin, la Organización Internacional del trabajo ha implementado la Oficina de Actividades para los Trabajadores como vínculo principal entre la Oficina Internacional del Trabajo y los trabajadores, siendo la encargada de coordinar todas las actividades de entre los trabajadores y sus organizaciones.

Por medio de la Oficina de Actividades para los Trabajadores, la Organización Internacional del Trabajo busca apoyar a todas las representaciones de los trabajadores para que estos puedan ser eficaces en la defensa de sus derechos tanto de forma nacional como internacional y de esa manera promover la ratificación y aplicación de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

⁵⁵ *Ibid.* Mandantes tripartitas, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/tripartite-constituents/lang-es/index.htm?ssSourceSiteId=gender>

2.3.3. ORGANIZACIÓN DE EMPLEADORES

Al igual que las organizaciones representativas para los trabajadores, existen organizaciones que representan los intereses de los empleadores ante la Organización Internacional del Trabajo. Estas Organizaciones son decisivas para generar un ambiente favorable para empresas competitivas y sostenibles que contribuyan al desarrollo económico y social, y para ofrecer servicios que mejoren y orienten el desempeño individual de las empresas. Las organizaciones de Empleadores son además un componente crítico de cualquier proceso de diálogo social, y pueden ayudar a garantizar que los objetivos sociales y económicos a nivel nacional sean formulados de manera apropiada y objetiva para obtener el apoyo de la comunidad empresarial que representan.⁵⁶ Para este fin, existe la Oficina de Actividades para los Empleadores, la cual juega un papel muy importante en el desenvolvimiento de la Organización Internacional del Trabajo, su tarea consiste en mantener relaciones estrechas y directas con los representantes de los empleadores de los Estados Miembros. Además, la Organización de Empleadores apoya directamente en las cuestiones de política laboral y social que ocupa a la Organización Internacional de Trabajo.

2.4. LA DECLARACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES.

La declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales fue adoptada en 1998 y establece los derechos reconocidos por la Organización Internacional de Trabajo aplicables a las personas de todos los países independientemente a su nivel de desarrollo económico. Estos derechos reconocidos son:

- La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.

⁵⁶ *Loc. cit.*

- La abolición del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

2.5. CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La Organización Internacional del Trabajo a través del Consejo de Administración ha enumerado ocho convenios los cuales fueron denominados como fundamentales. Estos convenios abarcan temas que resguardan derechos considerados como principio y derechos fundamentales en el ámbito laboral, mismos que están consolidados en los siguientes convenios:

a. Convenio Número 29 (Trabajo forzoso. 1930)⁵⁷

Este convenio dispone la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Se admiten algunas excepciones, tales como el servicio militar, el trabajo penitenciario adecuadamente controlado y el trabajo obligatorio en situaciones de emergencia, tales como guerras, incendios o terremotos.

b. Convenio Número 87 (Libertad sindical y protección del derecho de sindicación. 1948)⁵⁸

En él se establece el derecho de todos los trabajadores y empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas (sindicados, grupos coaligados), sin autorización previa, y dispone una serie de garantías para el libre funcionamiento de tales organizaciones, sin la injerencia de las autoridades públicas.

c. Convenio Número 98 (Derecho de sindicación y de negociación colectiva. 1949)⁵⁹

⁵⁷Ibid. Convenios y recomendaciones, <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>

⁵⁸ *Loc. cit.*

⁵⁹ *Loc. cit.*

Acá se prevén las garantías contra los actos de discriminación anti sindical y la protección de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en contra de actos de injerencia de unas respecto de otras, así como medidas destinadas a alentar la negociación colectiva.

d. Convenio Número 100 (Igualdad de remuneración. 1951)⁶⁰

Este Convenio es muy importante, ya que acá se establece el principio de la igualdad de remuneración y de prestaciones entre las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor o iguales condiciones, igual trabajo igual remuneración sin importar genero alguno.

e. Convenio Número 105 (Abolición del trabajo forzoso. 1957)

Por medio del convenio 105 se prohíbe la implementación de toda forma de trabajo forzosa u obligatoria como medio de coerción o de educación políticas, como castigo por haber expresado determinadas opiniones políticas o posturas ideológicas, como método de movilización de la mano de obra, como medida de disciplina en el trabajo, como castigo por haber participado en una huelga o como medida de discriminación, buscando de esta forma el respeto por la libertad laboral, evitando a toda costa el trabajo forzoso.

f. Convenio Número 111 (Discriminación “empleo y ocupación”.1958)

Dicho Convenio prevé la adopción de una política nacional destinada a eliminar toda discriminación en materia de empleo, formación y condiciones de trabajo que esté basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, y a promover la igualdad de oportunidades y de trato.

g. Convenio Número 138 (Edad mínima.1973)

Tiene por finalidad la abolición del trabajo infantil y estipula que la edad mínima de admisión al empleo no debe ser inferior a la edad en que cesa la enseñanza

⁶⁰ *Loc. cit.*

obligatoria, dicha norma también está reflejada en el Código de Trabajo guatemalteco.

h. Convenio Número 182 (Las peores formas de trabajo infantil. 1999)

Por medio del Convenio 182, la Organización Internacional del Trabajo exige a los Estados Miembro la adopción de medidas inmediatas y eficaces para garantizar la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, especialmente todas las formas de esclavitud y prácticas similares, el reclutamiento forzoso de niños para su utilización en los conflictos armados o su explotación en la prostitución, la pornografía y cualquier actividad ilícita, así como el trabajo que pueda perjudicar la salud, la seguridad y la moralidad de los niños.

La Organización Internacional del Trabajo en el año 1995 tras una campaña lanzada para lograr la ratificación universal de estos ocho convenios, ha logrado en la actualidad más de un mil doscientas ratificaciones, lo que representa un ochenta y seis por ciento del total de posibles ratificaciones, estando actualmente Guatemala entre los Estados Miembro.

Los ocho principios enumerados en los ocho convenios arriba identificados, también están incluidos en la "*Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)*"⁶¹ antes mencionada.

Entonces, lo arriba indicado es desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de buscar la correcta aplicación y protección a los trabajadores en el ámbito internacional, fijando ocho pilares fundamentales para el desenvolvimiento de sus fines, de igual forma entre los Convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo está el Convenio 175 relativos al trabajo a tiempo parcial objeto del presente estudio, que para mejor entendimiento, en el

⁶¹ Portal de la Organización Internacional del Trabajo, Convenciones y Recomendaciones, <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>, consultado el 3 de marzo de 2017.

capítulo que procede se desarrollará lo correspondiente, y a continuación se tocará brevemente lo relativo a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala y que actualmente forman parte del ordenamiento jurídico vigente.

2.6. CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO RATIFICADOS POR GUATEMALA Y VIGENTES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO.

CONVENIO	ESTATUS
Convenio 1. Convenio sobre las horas de trabajo (industria).	VIGENTE
Convenio 11. Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura). Convenio 13. Convenio sobre la Cerusa (pintura).	VIGENTE
Convenio 14. Convenio sobre el descanso semanal (industria).	VIGENTE
Convenio 16. Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo).	VIGENTE
Convenio 19. Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo).	VIGENTE
Convenio 26. Convenio sobre los métodos para la fijación del salario mínimo.	VIGENTE
Convenio 29. Convenio sobre el trabajo Forzoso.	VIGENTE
Convenio 30. Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas).	VIGENTE
Convenio 45. Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres).	VIGENTE

Convenio 50. Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas.	VIGENTE
Convenio 58. Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo).	VIGENTE
Convenio 59. Convenio sobre la edad mínima (industria).	VIGENTE
Convenio 64. Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas).	VIGENTE
Convenio 65. Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas).	VIGENTE
Convenio 77. Convenio sobre el examen médico de los menores (industria).	VIGENTE
Convenio 78. Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales).	VIGENTE
Convenio 79. Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales).	VIGENTE
Convenio 80. Convenio sobre la revisión de los artículos finales.	VIGENTE
Convenio 81. Convenio sobre la inspección de trabajo.	VIGENTE
Convenio 86. Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas).	VIGENTE
Convenio 87. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.	VIGENTE
Convenio 88. Convenio sobre el servicio del empleo.	VIGENTE
Convenio 89. Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres).	VIGENTE
Convenio 90. Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores.	VIGENTE
Convenio 94. Convenio sobre las cláusulas de trabajo.	VIGENTE
Convenio 95. Convenio sobre la protección al salario.	VIGENTE

Convenio 96. Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación.	VIGENTE
Convenio 97. Convenio sobre los trabajadores migrantes.	VIGENTE
Convenio 98. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.	VIGENTE
Convenio 99. Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura).	VIGENTE
Convenio 100. Convenio sobre igualdad de remuneración.	VIGENTE
Convenio 101. Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura).	VIGENTE
Convenio 103. Convenio sobre la protección a la maternidad.	VIGENTE
Convenio 104. Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas).	VIGENTE
Convenio 105. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso.	VIGENTE
Convenio 106. Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas).	VIGENTE
Convenio 108. Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar.	VIGENTE
Convenio 110. Convenio sobre las plantaciones.	VIGENTE
Convenio 111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).	VIGENTE
Convenio 112. Convenio sobre la edad mínima (pescadores).	VIGENTE
Convenio 113. Convenio sobre el examen médico de los pescadores.	VIGENTE
Convenio 114. Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores.	VIGENTE

Convenio 116. Convenio sobre la revisión de los artículos finales.	VIGENTE
Convenio 117. Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos).	VIGENTE
Convenio 118. Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social).	VIGENTE
Convenio 119. Convenio sobre la protección de la maquinaria.	VIGENTE
Convenio 120. Comercio sobre la higiene (comercio y oficinas).	VIGENTE
Convenio 122. Convenio sobre la política de empleo.	VIGENTE
Convenio 124. Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo).	VIGENTE
Convenio 127. Convenio sobre el peso máximo.	VIGENTE
Convenio 129. Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura).	VIGENTE
Convenio 131. Convenio sobre la fijación del salario mínimo.	VIGENTE
Convenio 138. Convenio sobre la edad mínima.	VIGENTE
Convenio 141. Convenio sobre las organizaciones de trabajos rurales.	VIGENTE
Convenio 144. Convenio sobre consulta tripartita (normas internacionales de trabajo).	VIGENTE
Convenio 148. Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire)	VIGENTE
Convenio 149. Convenio sobre el personal de enfermería.	VIGENTE
Convenio 154. Convenio sobre la negociación colectiva.	VIGENTE
Convenio 156. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.	VIGENTE

Convenio 159. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválido).	VIGENTE
Convenio 160. Convenio sobre estadísticas del trabajo.	VIGENTE
Convenio 161. Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo.	VIGENTE
Convenio 162. Convenio sobre el asbesto.	VIGENTE
Convenio 163. Convenio sobre el bienestar de la gente del mar.	VIGENTE
Convenio 167. Convenio sobre seguridad y salud en la construcción.	VIGENTE
Convenio 169. Convenio sobre pueblos indígenas y tribales.	VIGENTE
Convenio 182. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil.	VIGENTE
Convenio 10. Convenio sobre la edad mínima (agricultura).	VIGENTE
Convenio 15. Convenio sobre la edad mínima (pañoleras y fogoneros).	VIGENTE
Convenio 62. Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación).	VIGENTE
Convenio 63. Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo.	VIGENTE
Convenio 109. Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación.	VIGENTE

CAPITULO III

3. EL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.

3.1. ANTECEDENTES.

En el preámbulo del Convenio 175, la Organización Internacional del Trabajo reconoce *“la importancia para todos los trabajadores de contar con un empleo productivo y libremente elegido, asimismo la importancia que tiene para la economía el trabajo a tiempo parcial, la necesidad 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”*; dicho Convenio fue adoptado con fecha el 24 de junio de mil 1994 y entró en vigor a partir del 28 de febrero de 1998, Guatemala lo ratificó por medio del Organismo Legislativo en sesión plenaria el 18 de enero de 2017, sin embargo, aún está en discusión la normativa especial que de deberá crear para su aplicabilidad en Guatemala, pues la ratificación del convenio en alusión, traerá muchas connotaciones legales que precisan un examen cuidadoso.

3.2. GENERALIDADES.

A manera de introducción al tema de estudio per se, se exponen sucintamente los aspectos generales relativos al Convenio en mención. Ciertamente, y como se ha venido mencionando en el presente estudio, el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, regula lo referente al trabajo a tiempo parcial, el cual es una forma de empleo que ocupa menos horas por semana que un trabajo a tiempo completo. En España, por ejemplo, son considerados trabajadores a tiempo parcial

aquellos que habitualmente trabajan menos de 30 o 35 horas por semana.⁶² Sin embargo, en países como Guatemala, este parámetro a simple vista pareciera que no puede aplicar, porque, constitucionalmente a las personas que laboran menos de 44 horas semanales en jornada diurna, 36 en jornada nocturna o 42 en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.⁶³

Por su parte, el Convenio número 1 de la Organización Internacional del Trabajo, regula las horas de trabajo diarias y semanales en la industria, ligado e este está el Convenio número 30 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), el cual estipula normas similares a este tema; ambos instrumentos limitan generalmente las horas de trabajo a 8 por día y 48 por semana, horas que se aplican a lo regulado en la normativa laboral vigente en la República de Guatemala. El número máximo de horas de trabajo semanales puede distribuirse de manera no uniforme, siempre y cuando el día de trabajo no exceda de 9 horas, con arreglo al Convenio número 1, o de diez horas, en aplicación del Convenio número 30 de la Organización Internacional del Trabajo.⁶⁴

Volviendo a lo que se indica en el preámbulo del Convenio número 175 sobre el trabajo a tiempo parcial, este tipo de trabajo reviste importancia para la economía, contribuye y brinda más oportunidades de empleo, y al mismo tiempo, resulta importante para los. Desde ésta óptica, el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo garantiza la protección de los trabajadores a tiempo parcial en las esferas del acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social;⁶⁵ por medio del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, se busca resguardar los derechos inherentes a los trabajadores que de una u otra

⁶² Portal de la Revista 20 minutos “*El trabajo a tiempo parcial en España supone casi el 15% del total, según el Eurostat*”. <http://www.20minutos.es/noticia/1820999/0/trabajo-empleo/tiempo-parcial/espana-eurostat/> consultada el 11 de julio de 2015.

⁶³ Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la República de Guatemala, 31 de mayo de 1985, Artículo 102, literal g)

⁶⁴ El tiempo de trabajo en el siglo XXI, informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (17-21 de octubre 2011), Ginebra 2011, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Pág. 4.

⁶⁵ Ibid. Pág. 29

manera solamente pueden optar a trabajos que por su forma contractual están fuera de las 8 horas diarias, y 48 horas semanales.

El trabajador a tiempo parcial, tal y como lo desarrolla el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, es toda persona empleada por un empleador cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la del trabajador a tiempo completo en situación comparable,⁶⁶ o sea menor a ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales respectivamente.

El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo protege a los trabajadores que desarrollan su actividad a tiempo parcial contra el riesgo de discriminación inminente al que puedan estar expuestos en comparación con los trabajadores a tiempo completo en situaciones comparables.

Por esta razón, dicho Convenio pide que se tomen medidas para garantizar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección que los trabajadores a tiempo completo en situaciones comparables, con respecto a:

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

El Convenio en mención indica que los Estados Parte deben adoptar medidas que se adecuen 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 (menos de la jornada de trabajo), un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico de los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en una

⁶⁶ Organización Internacional del Trabajo, Convenio 175, art. 1

situación comparable,⁶⁷ resguardando y sobre todo respetando los derechos inherentes a los trabajadores a tiempo parcial, que por no estar protegidos en la legislación ordinaria se vean vulnerados en sus derechos.

Se debe tener claro que el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo nace para proteger los derechos de los trabajadores que desempeñan o realizan su trabajo por debajo de la jornada de trabajo normal. Es a través de este convenio que se brinda la posibilidad al trabajador de tener un trabajo que se desarrolle fuera de las jornadas de trabajo normales, reconociendo los derechos que este tiene frente al empleador. En síntesis el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo es resultado de la evolución de los sistemas de contratación laboral, se vuelve una herramienta necesaria para proteger tanto a trabajadores como a patronos en una relación a tiempo parcial, ya que brinda los lineamientos para regular este tipo de contratación, brindando con ello la certeza jurídica que debe caracterizar a toda relación laboral.

3.3. EL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SU CONTENIDO.

Según el artículo 1 del Convenio, un trabajador a tiempo parcial es un trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo, en situación comparable, esta condición temporal puede ser calculada semanalmente o sobre el promedio del período laborado.⁶⁸

El artículo 3 establece que: *“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,*

⁶⁷ “El tiempo de trabajo en el siglo XXI Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (17-21 de octubre de 2011)” *Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo Organización Internacional del Trabajo*, Ginebra 2011.

⁶⁸ Artículo 2 del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo: *“Trabajador a tiempo completo en situación comparable se refiere al trabajador a tiempo completo que: (i) tenga el mismo tipo de relación laboral; (ii) efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y (iii) esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad (...)”*

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 los que dicha exclusión se ha considerado o se sigue considerando necesaria". Lo anteriormente citado, podría ser aplicable a Guatemala, pero para poderlo aplicar, previamente se debería por medio de un mecanismo normativo, determinar a qué categorías no podría ser aplicable esta normativa. En el mismo sentido, es importante recalcar que el artículo 5 del Convenio relacionado establece que, para que esta normativa sea aplicable, el salario debe ser calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, no puede ser inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable.⁶⁹

El artículo 4 del Convenio en mención, indica que 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: derecho de sindicación, salud y seguridad y lo relativo a la no discriminación en materia de empleo. Pretende también fijar lineamientos para garantizar condiciones equivalentes en lo que concierne a (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.⁷⁰

Además, el Convenio expresa: que los regímenes de seguridad social deberán adaptarse a los trabajadores a tiempo parcial en los diferentes Estados⁷¹ y que las

⁶⁹ Artículo 5 del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo: *"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."*

⁷⁰ Artículo 7 del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo: *"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."*

⁷¹ Artículo 6 del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo: *"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"*

prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos.

El artículo 8 expresa que 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. Estos límites deberán ser lo suficientemente bajos con el fin de que no quede excluido un porcentaje indebidamente elevado de trabajadores a tiempo parcial. Esto se acompaña de una revisión periódica de los límites mínimos.

El convenio también prevé la adopción de medidas para que el traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, traslado que deberá ser voluntario, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.⁷²

¿Qué medidas deberían ser adoptadas por Guatemala para lograr su aplicación?

- a) Ratificación registrada: Según el artículo 13 inciso 1, para que el convenio sea aplicable a los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación debe ser registrada por el Director General.
- b) Período de 12 meses posterior a la fecha de ratificación registrada (artículo 13, inciso 2)
- c) El artículo 11 ordena que las disposiciones del convenio deben aplicarse mediante legislación, salvo en la medida en que surtan efecto en virtud de

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."

⁷² Artículo 10 del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo: "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."

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.

3.4. PAISES QUE HAN RATIFICADO EL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Previo a entrar a discusión sobre su aplicabilidad, y posibles efectos que atañe la ratificación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, y posterior al desarrollo del contenido de éste, es relevante traer a colación los países en los que este Convenio está vigente, siendo estos países los siguientes:⁷³

ESTADO PARTE	FECHA DE ADOPCIÓN	ESTATUS
ALBANIA	03/03/2003	VIGENTE
AUSTRALIA	10/08/2011	VIGENTE
BELGICA	08/06/2016	ENTRA EN VIGENCIA JUNIO 2017
BOZNIA Y HERZEGOBINIA	18/01/2010	VIGENTE
CHIPRE	28/02/1997	VIGENTE
ESLOVENIA	08/05/2001	VIGENTE
FINLANDIA	25/05/1999	VIGENTE
GUYANA	03/09/1997	VIGENTE
HUNGRIA	09/04/2010	VIGENTE
ITALIA	13/04/2000	VIGENTE
LUXEMBURGO	21/03/2001	VIGENTE
MAURICIO	14/06/1996	VIGENTE
PAISES BAJOS	05/02/2001	VIGENTE

⁷³ El cuadro descriptivo fue desarrollado con base en la información relacionada al Convenio 175 de la Organización Internacional en la página web de la Organización Internacional del Trabajo.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312320

PORTUGAL	02/06/2006	VIGENTE
RUSIA	29/04/2016	ENTRA EN VIGENCIA ABRIL DE 2017.
SUECIA	10/06/2002	VIGENTE

Es importante resaltar que, no obstante el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo fue ratificado por Guatemala en sesión plenaria del congreso el 17 de enero de dos mil diecisiete por medio del Decreto 2-2017, en la actualidad, en la página web de la Organización Internacional del Trabajo, Guatemala aparece como Estado que ha acogido ésta normativa y que entrará en vigor a partir de febrero del año dos mil dieciocho.

3.5. EFECTOS EN LAS NORMAS INTERNAS GUATEMALTECAS RELACIONADAS CON EL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO.

3.5.1. PREMINENCIA DEL DERECHO INTERNACIONAL.

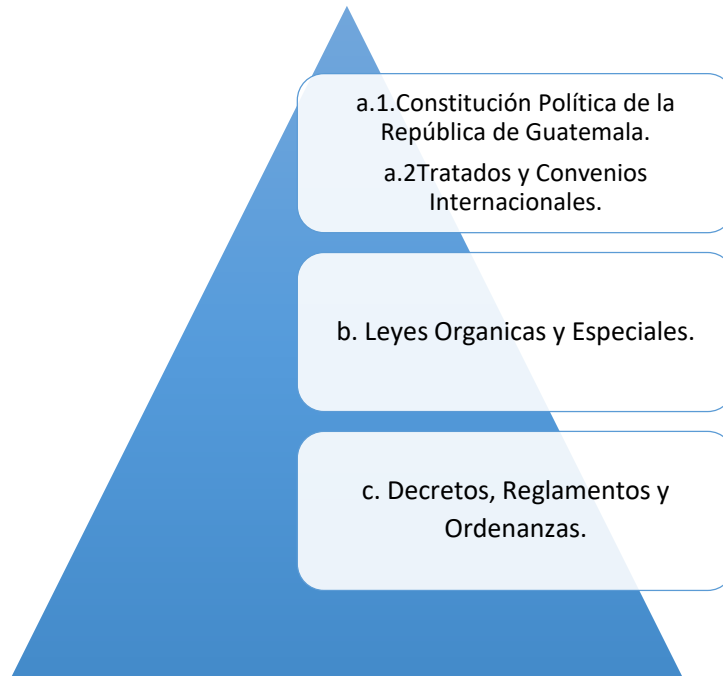
Como se desarrolló anteriormente en el presente estudio, la Constitución Política de la República de Guatemala como norma suprema debe ser respetada al momento de decretar una nueva norma, o incluir una norma internacional en el ordenamiento jurídico guatemalteco. En el mismo orden de ideas, en su la Carta Magna, en su artículo 46 establece que: *“se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.”* Por lo anterior, es preciso resaltar qué lugar ocupa el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo en la legislación guatemalteca, para posteriormente destacar qué efectos tendrá en la norma ordinaria.

Tras lo anterior, como bien lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, tienen preeminencia sobre la legislación ordinaria, todos aquellos convenios que sean específicamente de materia de derechos humanos. En este sentido los derechos humanos se definen como aquellos derechos “(...) *inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.*”⁷⁴ Asimismo, debemos puntualizar, que el derecho de trabajo es un derecho humano fundamental, tal y como lo reconoce la Declaración Universal de los Derechos Humanos en sus artículo 23 y 24, en donde, entre otros, establece: “*Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*”

Por lo anterior indicado, debemos puntualizar, que el derecho de trabajo es un derecho humano, y que por lo tanto lo contenido en el Convenio de estudio, encuadra en lo regulado en el artículo 46 constitucional. Para ilustrar este punto, a continuación se inserta una pirámide de Kelsen⁷⁵ respecto a la jerarquía normativa.

⁷⁴ Naciones Unidas Derechos Humanos Oficina del Alto Comisionado, Derechos Humanos, <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>, consultada el 2 de febrero de 2017.

⁷⁵ La pirámide de Kelsen, es un sistema que esquematiza la forma en que se relacionan un conjunto de normas jurídicas y la principal forma de relación entre estas dentro de un sistema, es sobre la base del principio de jerarquía.



El convenio en cuestión entra al ordenamiento jurídico guatemalteco en la literal a.2 de la figura, por ello es necesario puntualizar qué normas se verán afectadas con la ratificación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo. Por lo que, con base en la pirámide de Kelsen previamente ilustrada, estableceremos cada una de ellas.

3.5.2. RESPECTO A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su CAPITULO II, desarrolla lo relativo a los derechos sociales, específicamente en la SECCIÓN OCTAVA del capítulo relacionado, desarrolla todo lo relativo a el derecho de trabajo. En el mismo sentido de lo indicado, la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102 literal “g)”, establece lo relativo a la jornada de trabajo y a la retribución por el trabajo realizado, tema que está íntimamente ligado con el tema de estudio, y que por lo tanto es motivo de análisis del presente. Entonces, para el efecto, es necesario citar lo que la norma constitucional desarrolla al respecto, en este sentido, la literal “g)” del artículo relacionado indica: “g) *La jornada*

ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.”

Como se ha manifestado en el presente estudio, para que una norma pueda subsistir en el ordenamiento jurídico vigente, debe congeniar con la Constitución Política de la República de Guatemala, esto independientemente del nivel jerárquico que esta tenga. El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, objeto de estudio, claramente otorga la posibilidad a los trabajadores de optar por un trabajo inferior a la jornada ordinaria de trabajo, o sea trabajar menos de 48 horas semanales y percibir el pago de salario por el tiempo laborado, pudiendo ser este inferior a 48 horas semanales.

A simple vista y según lo exponen algunos sectores, esta modalidad de contratación parece contradecir lo que la Carta Magna establece, pues, se puede concebir que por mandato constitucional aunque se labore menos de cuarenta y ocho horas semanales, el empleador debe cancelar las cuarenta y ocho horas que la ley establece. Para el efecto, se hace referencia nuevamente al artículo 102 literal “g)” citado, aunado a una interpretación de lo que la asamblea constituyente plasmó al introducir esto en la carta magna. El artículo establece que: “*La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las*

disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.” Esta disposición claramente indica la posibilidad de subsistir situaciones calificadas en las que no aplica lo relativo al pago de las 48 horas per sé, en la norma ordinaria, encontramos estas situaciones normadas en el propio código de trabajo, cuando establece que, por ejemplo, los representantes del patrono,⁷⁶ entre otros.

Claramente, la norma establece qué situaciones no están sujetas a la jornada de trabajo y por lo tanto son las situaciones de excepción que la Norma Suprema nos indica. Este tema se abarcará más adelante. En el mismo sentido, al continuar dándole lectura al artículo 102, literal “g)” de la Constitución Política de la República de Guatemala, nos encontramos que esta establece: *“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 integro el salario semanal”*.

Por lo anteriormente citado, pareciera que la Constitución estructuralmente hablando está enfocada en forma distinta, pues primero indica que habrán situaciones excepcionales no sujetas a la jornada de trabajo y seguidamente indica que quienes laboren menos de lo establecido en la jornada ordinaria tendrán derecho a percibir integro el salario semanal.

Aunque la Constitución parece que establece de forma desordenada la situación que norma, es necesario verificar la razón del por qué está regulada de esta manera, pues, es que el Derecho Laboral como derecho tutelar de los trabajadores, está enfocado a salvaguardar los derechos de los trabajadores, motivo por el cual,

⁷⁶ El artículo 124 del Código de Trabajo establece: *“No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo: a) Los representantes del patrono; b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata; c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia; d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo. Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias. 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.”*

siempre velará porque se respeten los derechos mínimos establecidos, y siempre que sea para mejor.

La Carta Magna intuye normar que esas situaciones calificadas, corresponden a puestos que podrán laborar más de la jornada (siempre con el límite de 12 horas), y para quienes laboren menos de igual forma deberán percibir su salario íntegro. A criterio del expositor, la Asamblea Nacional Constituyente al dejar abierta la posibilidad de normar situaciones muy calificadas, en verdad buscaba salvaguardar los derechos del empleador por aquellos casos en donde el trabajador por el puesto que ocupa (extraordinario), labore más de las cuarenta y ocho horas semanales, dejó abierta la posibilidad de implementar normas contemporáneas que regulan situaciones distintas a lo que en verdad los Magistrados de la Asamblea Nacional Constituyente en verdad buscaron normar.

Esta apertura legal da la posibilidad de ingresar al Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo a la normativa vigente guatemalteca, pero el hecho que no colisione con la Constitución, no quiere decir que no genere un impacto en la norma ordinaria, tal y como se desarrollará a continuación.

3.5.3. RESPECTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

En la misma línea de lo anteriormente indicado, y siendo la norma toral encargada de regular lo relativo a la normativa laboral el Código de Trabajo, es presumible afirmar que, será la norma con mayor afectación tras la ratificación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, esto porque, el Código de Trabajo da los lineamientos relativos a las normas laborales. Inicialmente, el Código de Trabajo nos da los parámetros relativos al a jornada de trabajo indicando que la jornada ordinaria será de ocho horas, y que las horas trabajadas fuera de estos parámetros serán considerados como hora extraordinaria. En la misma norma, se regula lo relativo a la jornada diurna, nocturna y extraordinaria, extremo que ya se desarrolló en el presente estudio. En lo relativo a la jornada de trabajo, el Código de

Trabajo también establece límites, al indicar en su artículo 116 que, la jornada de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales.

En el mismo sentido, y específicamente para el tema de estudio, se encuentra lo regulado en el artículo 120 de la norma y indicada, en la cual se establece: *“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”*. Con la anterior connotación, se precisa, que el Código de trabajo, hace referencia a que los trabajadores permanentes que laboren menos de 48 horas a la semana, tienen derecho a percibir íntegro la totalidad que corresponde al pago de la semana ordinaria (cuarenta y cuatro horas).⁷⁷ Nuevamente, el Código de Trabajo al igual que la Constitución Política de la República de Guatemala, fija estándares para remunerar a los trabajadores que laboren menos de lo establecido de forma semanal en la jornada ordinaria. Únicamente, el Código de Trabajo hace distinción al indicar “trabajadores permanentes”, sin embargo, trabajadores permanentes son todos aquellos que tienen un contrato indefinido, o por tiempo determinado, el cual es superior a seis meses, siendo el caso que, un trabajador a tiempo parcial también es un trabajador permanente, por lo que a primera vista sorprendería el hecho de pensar que no podría, nuevamente, remunerarse de forma parcial, pues el Código de Trabajo norma como una “limitante” trabajar menos de la jornada de lo establecido en una jornada de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, el Código de Trabajo al momento de determinar quienes no están sujetos a los límites de la jornada de trabajo establece en su artículo 124, que no están sujetos a la jornada de trabajo los representantes del patrono, los que laboren sin fiscalización superior inmediata, los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia, los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes, comisionistas, y que tengan carácter

⁷⁷ En el entendido que por mandato Constitucional, se cancelará lo correspondiente a cuarenta y ocho horas a los trabajadores que laboren menos de lo establecido.

de trabajadores y los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no estén sometidas a jornada de trabajo. Continúa estableciendo el Código de Trabajo en el mismo artículo que todos esos trabajadores, no pueden ser obligados a trabajar más de doce horas, y que el Ministerio de Trabajo emitirá los reglamentos necesarios.

En virtud de lo expuesto, es necesario reflexionar e identificar cuál es el espíritu de la norma; a criterio del expositor, el Código de Trabajo regula muy puntualmente quienes no están sujetos a la jornada de trabajo, pero desde el punto de vista de no abusar de la misma, o sea, en el entendido que los supuestos que la norma contiene, aplican para quienes exceden los límites fijados por la ley, pero no prevé el supuesto de que un trabajador opte a trabajar menos horas que las establecidas en la jornada laboral y se le remunere por ello. Por lo tanto, un trabajador a tiempo parcial, no podría encajar en los supuestos establecidos en la norma como “trabajadores que no están sujetos a la jornada de trabajo”, esto porque el trabajador a tiempo parcial es una modalidad de contratación distinta, por lo que, si bien no aplicaría en dicha categoría, sí es posible regularlo o normarlo como un régimen especial de contratación, en el cual específicamente se regule ésta modalidad de empleo, como lo son los regímenes especiales regulados en la propia norma hoy en día, siendo que los trabajadores a tiempo parcial podrían normarse de forma análoga al trabajo doméstico o trabajo marítimo, como un régimen especial.

3.5.4. RESPECTO DEL RÉGIMEN SOCIAL Y LAS PRESTACIONES IRRENUNCIABLES.

Respecto a las prestaciones irrenunciables, tanto la Constitución como el Código de Trabajo, establecen el pago de prestaciones irrenunciables a los trabajadores, estas como una protección para el trabajador al momento de terminar una relación y verse en la necesidad de buscar una nueva fuente de ingresos. Las prestaciones irrenunciables son: la indemnización, las vacaciones, el aguinaldo, y la bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público. Todas las anteriores están

vinculadas íntimamente con el tiempo que un trabajador está a disposición de un empleador; la indemnización corresponde al pago de un salario por año trabajado, y se paga cuando la terminación laboral ocurre sin justa causa, las vacaciones conciernen al derecho irrenunciable de todo trabajador de gozar de quince días de descanso remunerados después de haber laborado un año de forma continua o ciento cincuenta días. El aguinaldo, por su parte, consiste en un pago en concepto de este, el cual es equivalente a lo percibido como salario de forma mensual, después de laborar un año al servicio del empleador, y la bonificación para los trabajadores del sector privado y público o bono catorce, es un bono recibido por los trabajadores de forma anual, igual al monto percibido en concepto de salario por éste después de un año de trabajo.

Un punto importante de cada una de las prestaciones antes descritas es que no obstante la mayoría está regulada, o debe ser pagada después de haber laborado un año continuo a servicios de un empleador, es pagado de forma proporcional si la relación termina antes del año. Esto demuestra que no habría problema aplicarlo en el caso de estudio, pues en cumplimiento a lo establecido en el propio Convenio 175 del a Organización Internacional de Trabajo, debería pagarse de forma proporcional a los trabajadores a tiempo parcial, sin necesidad de reformar la norma, sino solamente establecer que los trabajadores sujetos a esta modalidad de empleo estarían igualmente protegidos por los derechos inherentes e irrenunciables a estos, debiendo realizarse el pago de sus prestaciones irrenunciables de forma proporcional. De igual forma, por disposición de la norma, todo empleador que tenga a su disposición más de dos trabajadores debe inscribirlos ante el Instituto de Seguridad Social para que estos gocen de este beneficio, el pago correspondiente al seguro social se calcula con base en el sueldo del trabajador, por lo que, incluir a un trabajador a tiempo parcial no debería de ser problema, en este sentido, a mi parecer, lejos de ser un problema incluirlos, es más importante implementar mecanismos adecuados, los cuales estén enfocados en concientizar a la institución como tal de este tipo de contratación, pues a simple vista la limitante que se prevé es que, no es posible ligar a un trabajador con más de dos empleadores, y esta

modalidad contemporánea justo lo que busca es ello, que el trabajador pueda optar a más de un empleo remunerado proporcionalmente por el tiempo servido.

3.5.5. RESPECTO DEL SALARIO MÍNIMO Y SU IMPORTANCIA EN EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.

El Acuerdo Gubernativo 288-2016 emitido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social fijó el salario mínimo a ser aplicado en el año dos mil diecisiete, el anterior Acuerdo Gubernativo nace en cumplimiento de lo establecido en el artículo 113 del Código de Trabajo, pues es en dicho cuerpo legal en donde se crea la Comisión Nacional del Salario, la cual es la encargada de fijar anualmente el salario a regir en la República de Guatemala por conducto del Organismo Ejecutivo. Actualmente el Salario Mínimo está establecido de la siguiente manera:

ACTIVIDAD ECONÓMICA	HORA DIURNA ORDINARIA	HORA ORDINARIA JORNADA MIXTA	HORA ORDINARIA NOCTURNA	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL
NO AGRÍCOLA	Q10.86	Q12.41	Q14.48	Q86.90	Q2,643.21
AGRÍCOLAS	Q10.86	Q12.41	Q14.48	Q86.90	Q2,643.21
EXPORTADO RA Y DE MAQUILAS	Q9.93	Q11.35	Q13.25	Q79.48	Q2,417.52

Como se puede observar, por mandato legal, el salario mínimo está fijado por hora, día, y mes. Lo anterior, nos da la pauta de poder pagar el salario por hora, esto con base en el propio Acuerdo Gubernativo que lo fija, pues no existe razón distinta del por qué interpretarlo de esta manera. Por este motivo, aplicar el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo en la República de Guatemala es viable.

3.5.6. DE LA BONIFICACIÓN INCENTIVO SECTOR PRIVADO.

El Decreto 79-89 del Congreso de la República de Guatemala, decretó la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, este Decreto fue reformado primero por el Decreto 7-200 y posteriormente por el Decreto 37-2001 ambos del Congreso de la República de Guatemala. La propia norma, en su artículo 2 establece que será convenida de mutuo acuerdo y de forma global con los trabajadores; establece el mismo artículo que esta bonificación será de acuerdo a los sistemas de productividad y eficiencia. En dicha norma se fijó la bonificación por productividad y eficiencia de Q250.00 la cual debe ser pagada de forma mensual. Lo anterior indicado delimita que la norma primeramente fijó parámetros de negociación de dicha bonificación, y posteriormente estableció un monto específico. Por la naturaleza proteccionista y tutelar de los trabajadores, se interpreta que, no obstante, la norma no fija la cantidad de Q250.00 como un mínimo, esta es la cantidad mínima a pagar en concepto de bonificación incentivo, y la misma puede ser convenida de mutuo acuerdo siempre que sea mayor a Q250.00. Para el tema que ocupa, y derivado de la naturaleza del trabajo a tiempo parcial, puede concluirse, en lo que respecta a la bonificación incentivo, esta debe respetarse y cancelarse de forma mensual, respetando los parámetros en esta indicados, lo cual no sería un problema para la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.

CAPITULO IV

4. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Para realizar de la presente investigación, fue necesario conocer los efectos, opinión e interpretación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo en la República de Guatemala. Para el efecto se realizaron diversas entrevistas a profesionales que están en contacto directo con el tema de estudio, esto para determinas los efectos de la ratificación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo en la República de Guatemala. Para el efecto, y conocer con mejor detalle el análisis del muestreo recuperado, se identifican a los profesionales que fueron entrevistados:

NOMBRE DEL PROFESIONAL	PROFESION	INSTITUCIÓN	CARGO QUE DESEMPEÑA	FECHA DE ENTREVISTA
a.Edgar Horacio Portillo Morales	Licenciado en Administración Pública.	Ministerio de Finanzas	Ex secretario del Sindicato del Ministerio de Finanzas Públicas.	17/03/2017
b.Jorge Estrada y Estrada	Asesor de La Unidad Sindical de Trabajadores de Guatemala	Unidad Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA)	Coordinador de la comisión de asesoría de UNSI TRAGUA	17/03/2017
c.Vera Calderón	Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Abogado y Notario.	Asociación Guatemalteca de Exportadores (AGEXPORT).	Asesora de Gerencia de Competitividad País.	31/04/2017

d. Jacobo Rey Sigfrido Lee Leiva	Licenciado en Administración de Empresas. MGTR en Economía.	Ex viceministro de Economía. Catedrático de Universidad Francisco Marroquín.	Catedrático de Universidad Francisco Marroquín.	29/03/2017
e. Marlon López	Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Abogado y Notario.	Organismo Judicial	Juez de Faltas Laborales	20/04/2017
f. (solicitó no colocar su nombre)	Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Abogado y Notario.	Organismo Judicial	Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social	20/04/2017

Para el efecto, a los profesionales se les realizó una serie de preguntas, las cuales van enfocadas en confirmar si tienen conocimiento del Convenio de estudio, saber si creen que es factible aplicarlo en Guatemala, y si Guatemala está lista para implementarla como una norma contemporánea, por tal razón, a continuación se presentarán las gráficas con los resultados. Las preguntas fueron realizadas y clasificadas en cuatro sectores, sindical, público, y privado. Por lo que, con los gráficos se podrá diferencial el punto de vista de cada sector en cada pregunta y arribar a un efecto y consecuencia respecto al tema de estudio.

PREGUNTA 1.

Con la gráfica se puede determinar que la totalidad de los entrevistados tienen conocimiento de qué es el trabajo a tiempo parcial. Con ello se pudo comprobar que los sectores sindical, público, y privado están a favor de la existencia de esta modalidad de trabajo, diferenciando que la misma hace referencia a trabajar menos de la jornada de trabajo establecida en la norma. Es preciso mencionar que la totalidad de los entrevistados indicaron que su conocimiento de esta modalidad de empleo.



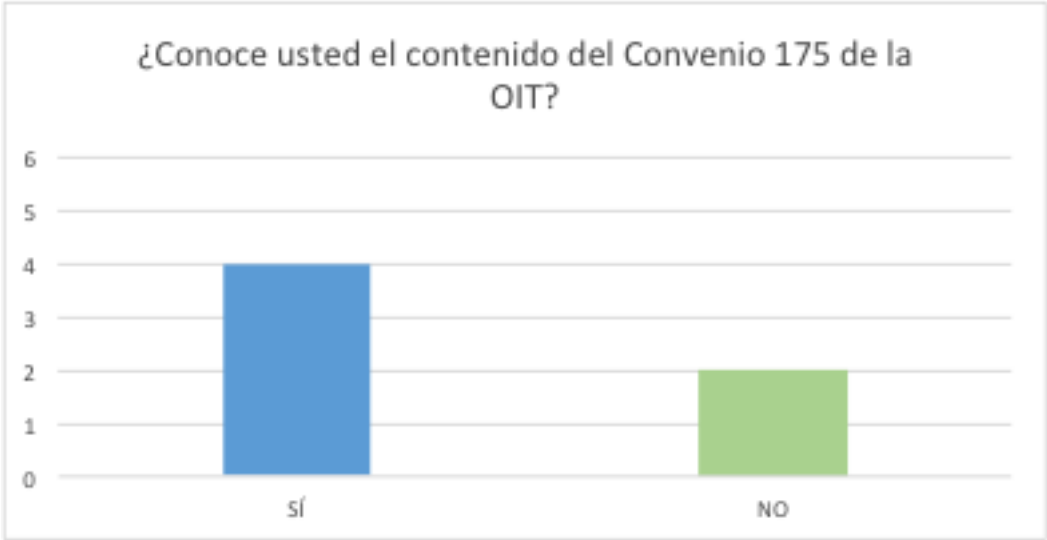
PREGUNTA 2.

Con la gráfica de la pregunta número 2 se puede confirmar que la totalidad de los entrevistados tienen conocimiento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo objeto de estudio, sin embargo, la pregunta como tal fue dirigida ciertamente a evidenciar si ellos conocían o habían escuchado sobre el relacionado convenio, a tal efecto, la totalidad de los entrevistados sabían de la existencia de este. Con lo anterior se comprueba que el Convenio de estudio es del conocimiento de los cuatro sectores a entrevistar.



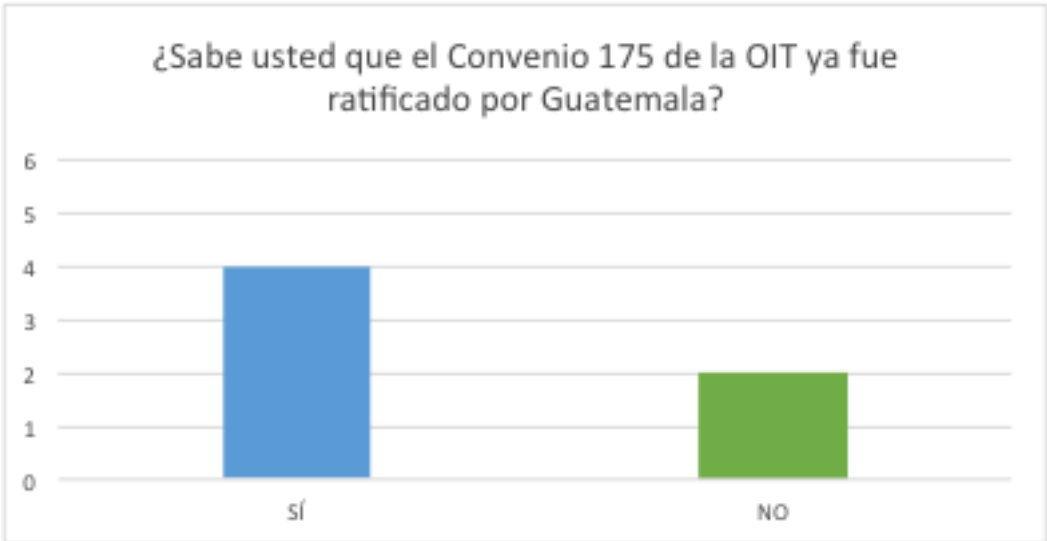
PREGUNTA 3.

La pregunta número 3 fue dirigida a los entrevistados con el fin de recoger los resultados respecto al conocimiento del contenido del Convenio de estudio, pues al momento de realizar las entrevistas, se pudo notar que algunos entrevistados sabían de la existencia del Convenio, de lo que norma, pero no habían tenido contacto directo con el contenido del mismo. Por muy sorprendente que parezca, de los entrevistados, los dos que contestaron no conocer el contenido del Convenio objeto de estudio, son jueces de trabajo y previsión social, al momento de preguntarle afirmaron no conocer el contenido e indicaron que ellos como encargados de impartir justicia y que eventualmente al momento de conocer un caso sobre la materia tendrían obligación de ahondar en el tema previo a resolver el conflicto.



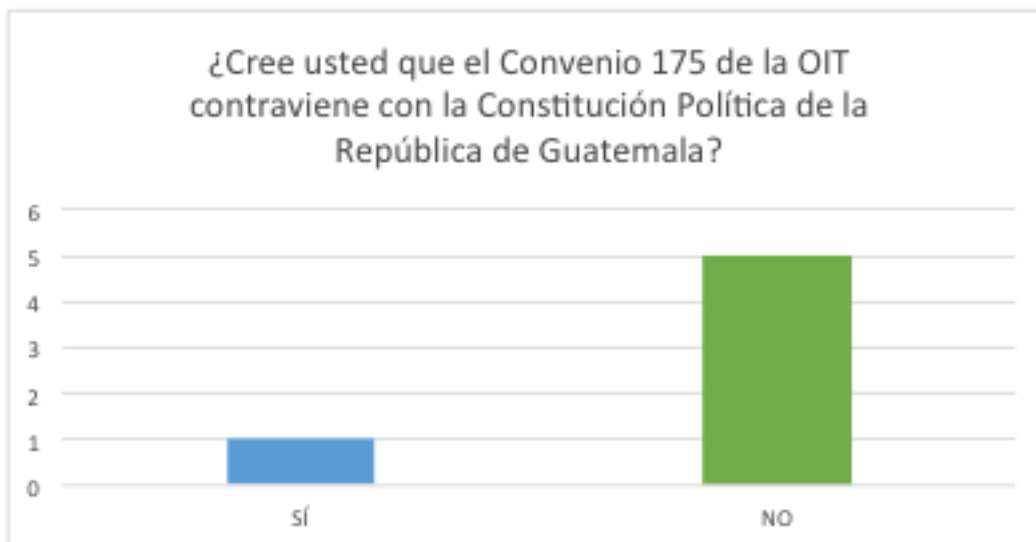
PREGUNTA 4.

La pregunta 4 recoge el conocimiento sobre la actualidad del Convenio objeto de estudio en la República de Guatemala, con dicha pregunta se buscó recoger el conocimiento de la actualidad de la norma. El sector privado manifestó conocer el estado del Convenio e incluso buscar su rápida implementación para abrir un mercado laboral internacional que brindara la certeza jurídica que capital extranjero buscan. Por su parte el sector sindical manifestó su conocimiento sobre el estatus del Convenio y su rechazo a la implementación del mismo, siendo enfáticos en indicar que adolece de inconstitucionalidad. Por su parte el sector económico mostró apertura en la ratificación del Convenio, pues su implementación abrirá el mercado laboral a sectores de la población que no están hoy en día dentro del mercado. Por su parte el sector público manifestó no estar enterado de la ratificación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.



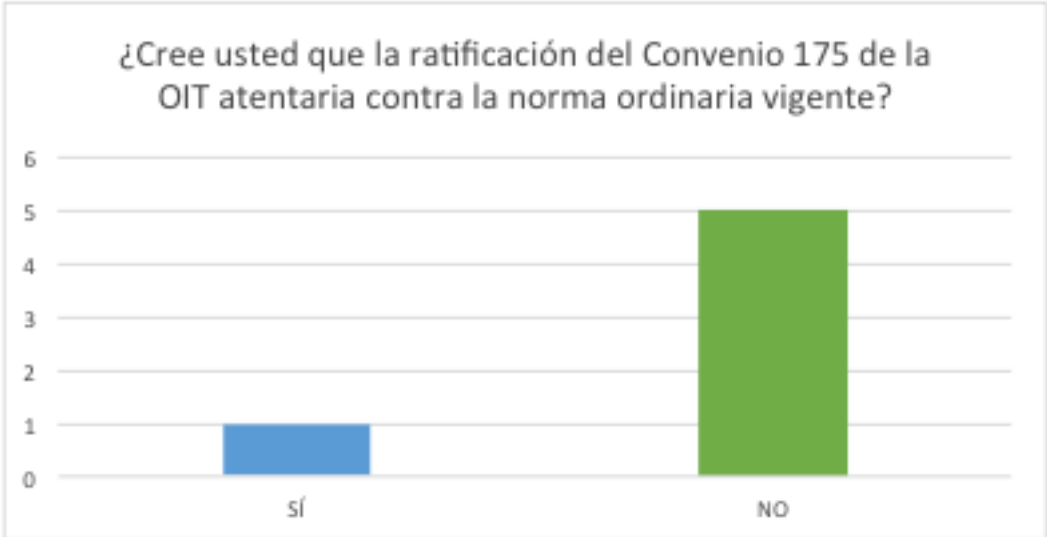
PREGUNTA 5.

Luego de recabar con los entrevistados sobre el conocimiento del trabajo a tiempo parcial, del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo y su inminente aplicación en Guatemala, se buscó recabar la opinión sobre si éste contraviene o no a la norma Suprema, al respecto, solamente el sector sindical manifestó su rotunda desaprobación, pues interpreta que el Convenio en mención atenta contra los derechos de los trabajadores, pues manifiesta que dicho Convenio solo servirá para que los empleadores paguen menos a los trabajadores, y que por lo tanto es inaplicable en Guatemala, porque la norma suprema establece que, aunque trabaje menos deberá pagarle el salario completo. Desde el punto de vista privado, se logró recabar información muy importante, pues este manifestó la apertura al Convenio, indicando que abrirá las puertas a las personas que buscan llegar o volver al mercado laboral, que por cualquier circunstancia no pueden ligarse a una jornada completa. Es importante manifestar que los sectores que indicaron no colisiona con la Constitución manifestaron que lejos de contravenir ayuda a implementar una nueva modalidad que proteja este tipo de contratación, pues al no estar regulado puede tomarse como algo ilegal.



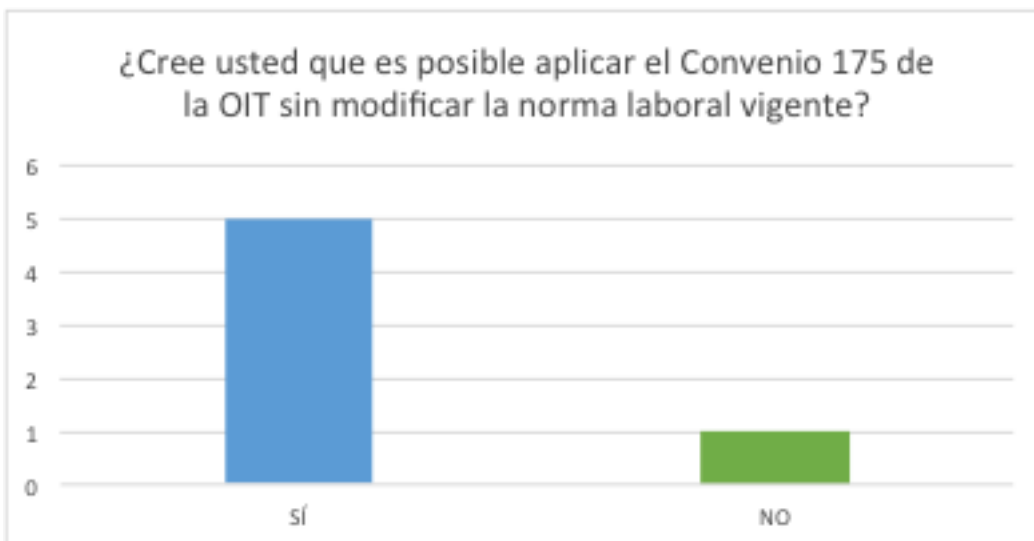
PREGUNTA 6.

Al igual que la pregunta que antecede, al ser preguntado a los entrevistados sobre si la aplicación del Convenio atentaría contra la norma vigente, la mayoría de los entrevistados manifestaron que no atentaría, sin embargo un solamente el sector sindical se manifestó rotundamente en contra del Convenio, pues este considera que afecta y contradice no solo la norma laboral vigente, sino que también el principio de indubio pro operario, esto en virtud qué, aunque este esté ratificado y vigente, en el derecho laboral siempre será aplicable la norma que asegure mejoras a los trabajadores y sostiene dicho sector que, el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo no beneficia a estos sino solo a los empleadores.



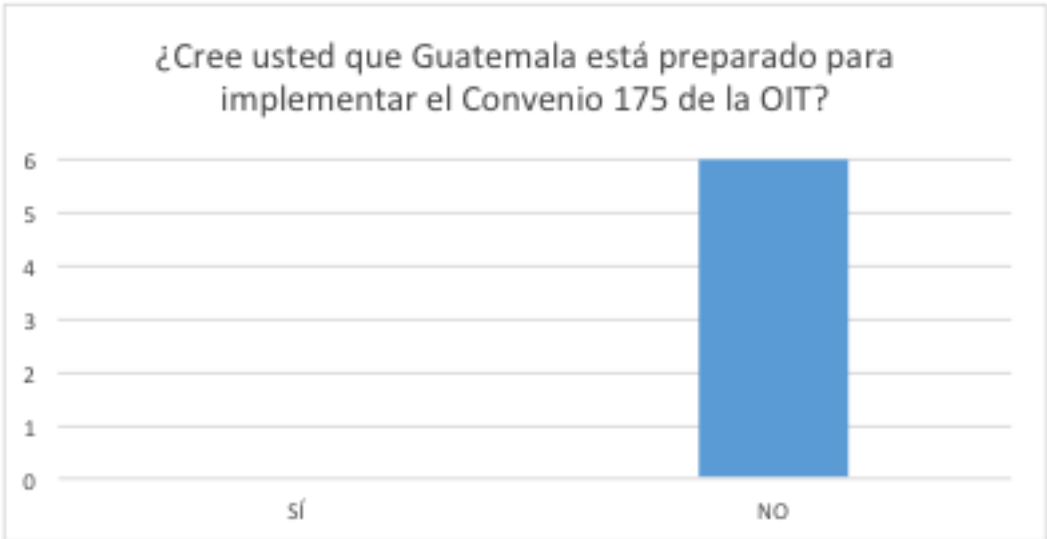
PREGUNTA 7.

Con la pregunta número 7 se busca recabar de los profesionales entrevistados si es o no, a su juicio, poder aplicar el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo sin modificar la norma laboral vigente. Al respecto, el sector sindical se manifestó cerrado al indicar que no era aplicable, y por lo tanto no había norma que modificar. Por su parte, el sector privado, manifestó que no es necesario modificar la norma, pero indicó que si es necesario crear un cuerpo normativo que regule la forma de aplicarlo para evitar una aplicación incorrecta, por su parte los jueces de trabajo concordaron con la anterior afirmación, al indicar que era un reto para el Estado de Guatemala encontrar la forma más aplicable, la cual debe estar destinada a evitar incorrectas interpretaciones.



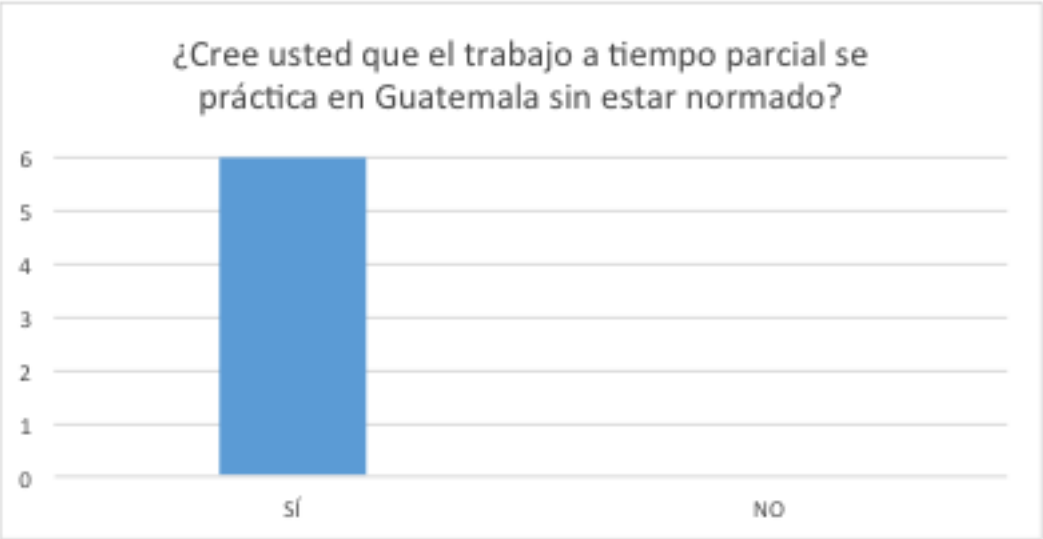
PREGUNTA 8.

Con la pregunta número 8 se abordó un tema bastante subjetivo y contundente para el tema de estudio, pues con esta pregunta se busca recabar el verdadero efecto que su ratificación tendrá en Guatemala. Con la interpretación de esta pregunta se pudo corroborar que todos los entrevistados concordaron con que Guatemala no está lista para implementarlo, que existen muchos aspectos sobre todo culturales que serán un reto enorme para su correcta aplicación, pues la cultura del empleador guatemalteco está en pagar menos al empleador, pero es el Estado el encargado de brindar una educación y socializar el Convenio para que este lejos de ser un obstáculo sea una herramienta para inyectar de trabajo al país.



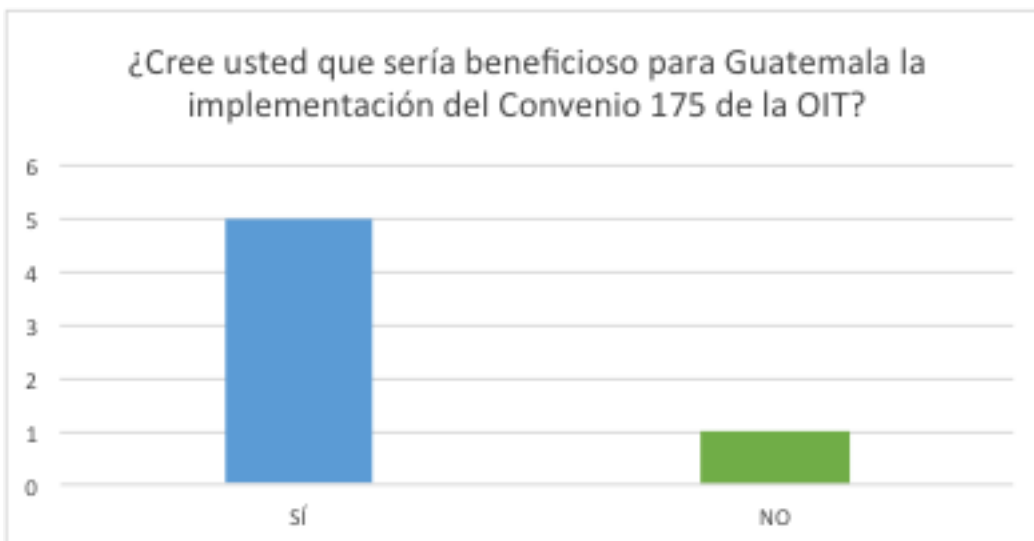
PREGUNTA 9.

La pregunta número 9 fue dirigida a los entrevistados con el fin de recoger su impresión respecto a que sí el trabajo a tiempo parcial regulado en el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo se aplica en la cotidianidad sin estar normado. Al respecto el profesional dirigido al ámbito económico fue enfático en manifestar que sí se daba, pero que se daba en la irregularidad, y que por lo tanto esto causaba la violación a los derechos de estos trabajadores, y que si bien hoy en día no hay trabajadores a tiempo parcial, la modalidad se aplica en irregularidad ante la ley. Todos los demás entrevistados coincidieron en que el trabajo a tiempo parcial (o por debajo de la jornada), se practicaba sin ser respetado como una modalidad de empleo.



PREGUNTA 10.

Por último, por medio de la pregunta número 10, se buscó recabar la impresión de los entrevistados respecto a que si la implementación del Convenio objeto de estudio será beneficioso para Guatemala, en este sentido, la mayoría de los entrevistados coincidieron en que un Convenio bien aplicado sería beneficioso para Guatemala, pues abriría el mercado laboral a las personas que no pueden sujetarse a una jornada de trabajo completa, indicando además que desde el punto de vista económico Guatemala se vería beneficiado, esto debido a que el índice de desempleo disminuiría. Solamente el sector sindical manifestó que no sería beneficioso.



Con base en los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los entrevistados previamente descritos, se esclarece la interrogante ¿Cuáles son los efectos legales derivados de la ratificación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo para Guatemala? por las siguientes razones:

- a. Se observó una tendencia a considerar que se trata de pagar menos por más trabajo, cuando la idea del trabajo a tiempo parcial es mejorar la calidad del trabajo y retribuirlo de forma atractiva.

- b. Dada la cultura laboral que rige estas relaciones en el país, partiendo de la consideración expuesta en el apartado anterior, es dudoso que el país esté preparado para una modalidad de trabajo que pueda prestarse a simulaciones para evitar el pago de prestaciones laborales.
- c. Guatemala debe regular el trabajo a tiempo parcial por medio de una norma ordinaria afín a sus intereses, teniendo cuidado de no dejar cabos sueltos que queden sujetos a la interpretación, ya que esto podría contravenir los principios que inspiraron el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.
- d. Indiscutiblemente es una oportunidad para Guatemala implementar y enriquecer el mercado laboral, trayendo a las personas desempleadas a un mercado laboral.
- e. Por medio de las entrevistas se logró conocer la propuesta de ley existente en años atrás, por medio del cual se buscó regular el trabajo por hora, como una modalidad de empleo a tiempo parcial, la cual se anexa al presente estudio. Esto evidencia que 4 años antes de la ratificación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, ya había un interés en regular esta modalidad de empleo.
- f. Por medio de las entrevistas se logró conocer que esta modalidad de empleo ya se da y que regularla es de vital importancia para que el efecto de la norma sea positiva en atención a la misión del Derecho de regular el comportamiento social.

CONCLUSIONES

- i. El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo implementa un tipo de contratación novedosa que tiene como fin brindar protección a los trabajadores que laboran menos de la jornada laboral en situaciones comparables.
- ii. El derecho de trabajo está inspirado en el Principio de indubio pro operario, por lo que, la norma a aplicar siempre será la más beneficiosa para el trabajador; este principio es beneficioso para el trabajador pero debe ser interpretado de forma objetiva respetando a la partes que participan en una relación laboral y acorde a las necesidades del mercado laboral de un Estado.
- iii. La Contratación a tiempo parcial es incluyente hacia los trabajadores que por alguna razón en específico no pueden sujetarse a una jornada de trabajo completa.
- iv. El estudio de la implementación del Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo, debe hacerse con miras hacia las personas que podrán optar a esta modalidad de empleo, y no con miras a los trabajadores que ya tienen un trabajo a tiempo completo. Sólo de esa forma podrán dimensionarse los beneficios que esto podría traer para la economía guatemalteca.
- v. Con la implementación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo se protegerá a las personas que optan a este tipo de trabajo sin estar regulado, ya que de seguirlo haciendo así estas personas se exponen a injusticias y arbitrariedades de parte del patrono.

- vi. La implementación del Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo brindará certeza jurídica a todos los trabajadores y empleadores que contraten bajo esta modalidad de empleo.
- vii. La naturaleza del derecho de trabajo es la de brindar la protección necesaria al trabajador frente al trabajador, por lo que la implementación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo viene a garantizar el derecho a los trabajadores sujetos a esta modalidad.
- viii. Para implementar de forma correcta el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, es necesario brindarlo con una normativa rígida que no permita interpretación.
- ix. Es muy importante instruir a las instituciones públicas para la correcta interpretación y aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.
- x. El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo no se implementa por sí sólo, es necesario crear los mecanismos nacionales que permitan su correcta implementación. De esta forma su aplicación tendrá menos riesgo de vacíos legales, inconstitucionalidades y causales de nulidad.
- xi. El Estado de Guatemala a adquirido un reto de grandes dimensiones al ratificar el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, pues este Convenio es bastante contemporáneo y regula una modalidad de empleo utilizadas en países industrializados.
- xii. La norma que implemente el Estado de Guatemala para regular a nivel nacional el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo,

debe estar enfocada a regular la convivencia entre trabajadores y empleadores ante una contratación de este tipo.

- xiii. Las normas nacionales en materia laboral, permiten la implementación del trabajo a tiempo parcial, sin embargo es necesario regular de forma sustancial esta modalidad de empleo.
- xiv. El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo desde la perspectiva del autor, debe ser implementado en Guatemala por medio de una norma de carácter ordinario, más concretamente reformando el actual Código de Trabajo.
- xv. Implementar el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo conllevará un estudio cualitativo por medio del cual se determine como implementarlo de una forma que congenie con la norma laboral vigente.

RECOMENDACIONES

- i. El Estado de Guatemala debe crear la norma idónea destinada a regularizar la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo para evitar interpretaciones aisladas.
- ii. El Estado de Guatemala debe estudiar de forma prioritaria la mejor forma de normar la implementación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, pues dicha implementación puede ser desde un decreto del congreso, hasta un reglamento emitido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- iii. El Estado de Guatemala debe fomentar la institucionalidad del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo en las distintas dependencias públicas, esto para confirmar el cumplimiento del mismo de una forma objetiva, dejando fuera las interpretaciones aisladas.
- iv. El Estado de Guatemala debe implementar distintos paneles de discusión y talleres que familiaricen a los empleadores sobre esta modalidad de empleo a fin de evitar transgresión a lo contenido en el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, esto posterior a la nacionalización del mismo.
- v. Es de vital importancia normar o nacionalizar el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo a fin que el Estado de Guatemala empiece a culturizar la implementación de la misma, esto con el fin de abrir el mercado laboral a personas desempleadas.
- vi. En Guatemala, se tiene la impresión de que la cultura laboral tiende a transgredir la norma o buscar una interpretación aislada de la norma, por ello es de vital importancia crear mecanismos adecuados no solo para normar lo

contenido en el Convenio relacionado, sino también para hacer del conocimiento del sector empresarial su correcta aplicación.

- vii. El Estado de Guatemala debe capacitar de forma integral a todas las personas que forman parte del Organismo Judicial a fin que estas tengan pleno conocimiento de la aplicabilidad del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.
- viii. Guatemala debe incentivar una cultura de dialogo entre sector empleador, sindical y de los trabajadores a fin de que todos enfoquen sus esfuerzos hacia un fin primordial, que es respetar y cumplir las normas nacionales e internacionales de forma correcta.

REFERENCIAS.

Referencias Bibliográficas:

1. Alonso Olea, Manuel. *Las fuentes del derecho, en especial del derecho del trabajo según la constitución*. España Civitas, 1990, 2ª. Edición.
2. Chicas Hernández, Raúl. *Introducción al Derecho Procesal del Trabajo*. Guatemala, Orión, 2002.
3. De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1978.
4. Fernández Molina Luis, *Derecho Laboral Guatemalteco*, Guatemala, Editorial Oscar de León Palacios, 1999.
5. Girón Cuestas, Dania Larissa, *Manual de Derecho del Trabajo*, Tomo I, Lección VIII, el contrato de trabajo, Guatemala, Instituto de Investigaciones Jurídicas URL, 2008.
6. Llauris Bris Mar. *Organización internacional del trabajo, Monografía*, Universidad de las peruanas facultad de derecho y ciencias políticas, 2010.
7. Mendieta y Núñez, Lucio; *Derecho Social*; Editorial Porrúa; México; 1967.
8. Montoya Melgar Alfredo, *Derecho de Trabajo*, España, Editorial Tecnos, 2007.
9. Senise Barrio, María Eugenia, *El trabajo a tiempo parcial como un instrumento de creación del empleo*, Madrid, Editorial Tecnos, 2001.
10. Valverde, Antonio Martín, Fermín Rodríguez-Sañudo y Joaquín García Murcia. *Derecho del Trabajo. España*. Editorial Tecnos 2007.

Referencias Normativas:

11. Constitución Política de la República de Guatemala.
12. Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.
13. Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.

Referencias Electrónicas:

1. Portal del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financiaras. <http://cacif.org.gt>

2. Portal del Congreso de la República de Guatemala.
<http://old.congreso.gob.gt>
3. Portal del Diario Digital. <http://diariodigital.gt>
4. Portal de El Periódico. <https://elperiodico.com.gt>
5. Portal de Emisoras Unidas. <https://emisorasunidas.com>
6. Portal del Ministerio de Trabajo y Previsión. <http://www.mintrabajo.gob>
7. Portal de las Naciones Unidas. <http://www.un.org/es/>
8. Portal de la Organización Internacional del Trabajo. <http://www.ilo.org>
9. Portal de la Real Academia Española. <http://www.rae.es/>
10. Portal de la Revista 20 minutos. <http://www.20minutos.es>
11. Portal del Siglo 21. <http://www.s21.com.gt>
12. Portal del Socialista Centroamericano. <http://elsoca.org/>
13. Portal de la Universidad de Carabobo. <http://servicio.bc.uc.edu.ve>
14. Portal de la Universidad de Navarra. <http://www.ieseinsight.com/>

Otras referencias:

1. Barrios, Omar, *“Folleto de Derecho de Trabajo Laboral (sic) Guatemalteco”*. Guatemala. 2007.
2. Benavides de Castañeda. Luisa, “La flexibilidad: nuevo paradigma de las relaciones laborales,” *Revista Anuario del Instituto de Derecho Comparado de la Universidad de Carabobo*, número 23, Venezuela 2003.
3. López Oneto, Marcos, *El Trabajo a Tiempo Parcial*. Boletín oficial de la Dirección de Trabajo número 89/98, 1996.
4. El tiempo de trabajo en el siglo XXI, informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (17-21 de octubre 2011), Ginebra 2011, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
5. Osorio Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas y políticas*, ed., Heleasta, Argentina 1981.
6. Valenzuela Herrera, Augusto *El contrato de trabajo a tiempo parcial*, Guatemala 2003, Instituto de Investigaciones Jurídicas, URL, cuaderno de estudio 39, Serviprensa, S.A.

ANEXOS

ANEXO I: MODELO DE ENTREVISTA

El presente instrumento es una colaboración para realizar la tesis de investigación titulada “Efectos Legales Derivados de la Ratificación del Convenio 175 de la OIT (Trabajo a Tiempo Parcial)”. Muchas gracias por su colaboración.

Nombre: _____ Profesión: _____

Fecha: _____ Institución: _____

Cargo: _____

INSTRUCCIONES: De acuerdo a sus conocimientos y/o experiencia conteste las siguientes preguntas:

1. ¿Conoce usted qué es el Trabajo a Tiempo Parcial?
2. ¿Sabe usted qué es el Convenio 175 de la OIT?
3. ¿Conoce usted el contenido del Convenio 175 de la OIT?
4. ¿Sabe usted que el Convenio 175 de la OIT ya fue ratificado por Guatemala?
5. ¿Cree usted que el Convenio 175 de la OIT contraviene la Constitución Política de la República de Guatemala?
6. ¿Cree usted que la ratificación del Convenio 175 de la OIT atentaría contra la norma ordinaria vigente?
7. ¿Cree usted que es posible aplicar el Convenio 175 de la OIT sin modificar la norma laboral vigente?
8. ¿Cree usted que Guatemala está preparada para implementar el Convenio 175 de la OIT?
9. ¿Cree usted que el trabajo a tiempo parcial se practica en Guatemala sin estar normado?
10. ¿Cree usted que sería beneficioso para Guatemala la implementación del Convenio 175 de la OIT?

ANEXO II: MODELO UTILIZADO POR UNA ENTIDAD QUE CONTRATA POR HORA EN GUATEMALA.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, QUE CELEBRAN POR UNA PARTE _____, S. A., A LA QUE SE DENOMINARA EL "PATRONO", Y POR LA OTRA, POR SU PROPIO DERECHO, EL (LA) SEÑOR(A) _____, A QUIEN SE LE DENOMINARÁ EL "EMPLEADO", DE CONFORMIDAD CON LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS.

DECLARACIONES

I.- Declara EL PATRONO:

a).- Ser una sociedad mercantil guatemalteca, con domicilio en _____, Ciudad de Guatemala dedicada conforme a su objeto social, entre otras actividades, a el levantamiento de todo tipo de inventarios físicos y a la prestación de toda clase de servicios de investigación, estudio, actualización y registro de todo tipo de inventarios a cualquier empresa.

b).- Estar representada por el señor _____, de 42 años, soltero, guatemalteco, de este domicilio y vecindad, en su calidad de Representante Legal de _____, SOCIEDAD ANONIMA, lo cual acredita con el acta notarial en la que consta su nombramiento, autorizada en esta ciudad, el _____, por la notario _____, documento inscrito en el Registro Mercantil General de la República, bajo el número _____, folio _____ del libro 1 _____ de Auxiliares de Comercio.

c).- Que desea contratar por tiempo determinado los servicios de una persona que cuente con los conocimientos, habilidad y experiencia necesarios para desempeñar el puesto de **Contador de Mercancía, cuyos servicios consistirán primordialmente en usar el equipo de auditoría de ____ para contar diversos tipos de mercancías en inventarios.**

II.- Declara el EMPLEADO ser de nacionalidad guatemalteca, con documento personal de identificación (DPI) número _____, extendida en la municipalidad de _____, sexo _____, estado civil _____, de _____ años de edad, con domicilio en Guatemala y tener todos los conocimientos, habilidad y experiencia necesarios para prestar a EL PATRONO los servicios mencionados en el párrafo c) de la Declaración I anterior.

En consideración a las declaraciones que anteceden, las partes otorgan las siguientes

CLAUSULAS

PRIMERA.- El EMPLEADO prestará personalmente a EL PATRONO los servicios descritos en la Declaración I c, en el puesto de **Contador de Mercancías**, bajo la dirección y dependencia del PATRONO, así como a cumplir órdenes e instrucciones que reciba en todo lo concerniente al trabajo que le fuere encomendado.

SEGUNDA.- El EMPLEADO prestará sus servicios en las instalaciones de EL PATRONO ubicadas en _____, Ciudad de Guatemala, o en cualquier otra parte de la República de Guatemala que le ordene EL PATRONO. El EMPLEADO, en el acto de firmar el presente contrato, da su consentimiento expreso para que EL PATRONO, en cualquier tiempo modifique el lugar de la República de Guatemala donde prestará sus servicios.

En el caso de que por necesidades de EL PATRONO se requiera realizar un viaje fuera del departamento de Guatemala, los gastos de hospedaje, alimentación y transporte serán cubiertos por EL PATRONO, únicamente al empleado debido a que no se permite la compañía de familiares.

El hospedaje será siempre en habitaciones compartidas con personas del mismo género y serán en hoteles o departamentos amueblados que EL PATRONO designe y que cuenten con todas las facilidades necesarias para el descanso del empleado.

El transporte será a través de líneas comerciales o rentadas según elija EL PATRONO de acuerdo a sus necesidades y condiciones de trabajo, será obligación de EL PATRONO regresar al empleado al lugar de origen.

TERCERA.- Se hace constar que EL PATRONO celebra el presente contrato fundada en la declaración del EMPLEADO en el sentido de que tiene los conocimientos, la habilidad y la experiencia necesarios para desempeñar adecuadamente las actividades inherentes al cargo para el que se le contrata. En tal virtud, si EL PATRONO determina, dentro de un plazo de 15 (quince) días contados a partir de la fecha de firma de este contrato, que el EMPLEADO carece de los conocimientos, la habilidad o la experiencia que afirma tener, se dará por terminada la relación de trabajo de inmediato, sin responsabilidad para las partes.

CUARTA.- El presente contrato se celebra por un término fijo de 90 (noventa) días, a partir del día ____ de enero de _____, que concluirá precisamente al ____ de abril de _____, conforme al Artículo 25 del Código de Trabajo, dada la naturaleza de los servicios contratados.

QUINTA.- En términos de lo que establece el artículo 88 del Código de Trabajo y de acuerdo con las necesidades de EL PATRONO y a la categoría y funciones en las que el EMPLEADO prestará sus servicios, ambas partes acuerdan en fijar el salario por unidad de tiempo, es decir el salario se cubrirá al EMPLEADO por hora efectivamente

laborada. Por lo anterior ambas partes acuerdan en pactar que el salario del EMPLEADO será de Q 15.67 (quince con 12/100 Quetzales) por hora efectivamente laborada, con un mínimo de Q 94.02 (noventa con 72/100 Quetzales) por día efectivamente laborado, cantidad en la que está comprendida el pago proporcional correspondiente a los días de descanso semanal y de descanso obligatorio. El sueldo convenido se cubrirá el último día laborable de la semana siguiente a la del periodo trabajado, de acuerdo con el número de horas efectivamente laboradas por el EMPLEADO en dichos periodo de tiempo. El salario se cubrirá en las instalaciones de EL PATRONO donde el EMPLEADO preste sus servicios, o mediante depósito Pen el acto de firmar el presente contrato otorga su consentimiento para que EL PATRONO deposite semanalmente la cantidad que le corresponda por concepto de salario, en cumplimiento con lo dispuesto por el Convenio Número 95 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), ratificado por Guatemala, en el entendido de que el EMPLEADO firmará el recibo correspondiente por el pago del salario mencionado.

No obstante lo anterior, las partes acuerdan que el documento en el que conste el depósito de la cantidad o transferencia electrónica hechos por EL PATRONO, que avale el pago del salario referido en el párrafo anterior, tendrá todos los efectos de un recibo de pago de salario emitido por el propio EMPLEADO.

SEXTA.- De acuerdo con lo estipulado en la cláusula QUINTA del presente contrato, al haberse pactado el salario que devenga el EMPLEADO por unidad de tiempo efectivamente laborado, las partes pactan que la Jornada de Trabajo podrá ser diurna con un máximo de 48 horas de trabajo a la semana, nocturna con un máximo de 36 horas de trabajo a la semana o mixta con un máximo de 42 horas de trabajo a la semana, las cuales serán repartidas de acuerdo con los requerimientos de EL PATRONO, para lo cual el EMPLEADO expresa su conformidad y aceptación de que dicha Jornada de Trabajo al ser variable no afecta ninguno de los derechos previstos, para tales casos, en el Código de Trabajo. Por lo anterior, EL PATRONO le indicará en forma semanal al EMPLEADO la Jornada de Trabajo en la que prestará sus servicios y el número de horas que laborará en la misma, sin que por ningún motivo pueda excederse de los máximos legales permitidos por El Código de Trabajo.

Por lo anteriormente señalado se establece, de acuerdo con lo previsto en los artículos 116 y 117 del Código de Trabajo que:

- Jornada diurna es la que va de las 06:00 a las 18:00 horas.
- Jornada nocturna es la que va de las 18:00 a las 06:00 horas.
- Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de cuatro horas, pues si comprende cuatro horas o más, se reputará jornada nocturna.

Con independencia del tipo de Jornada en la que el EMPLEADO preste sus servicios así como el número de horas que deba laborar, contará con un período de 30 minutos diarios para tomar sus alimentos y descansar fuera de las instalaciones de EL PATRONO. Por cada periodo de 8 hrs. De trabajo.

EL PATRONO podrá modificar en cualquier tiempo el horario establecido en esta cláusula.

El EMPLEADO no laborará tiempo extra ni en días de descanso semanal u obligatorio, si no es mediante orden que le dé EL PATRONO por escrito.

El EMPLEADO se sujetará al sistema de control de asistencia que tenga implementado o que implemente EL PATRONO.

SEPTIMA.- Las partes convienen en que por cada seis días de trabajo el EMPLEADO contará con un día de descanso semanal, el cual por las necesidades de EL PATRONO será variable.

Las partes convienen en que el día de descanso semanal será el domingo, sin perjuicio de que EL PATRONO modifique dicho día de descanso semanal cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

OCTAVA.- Toda vez que el salario al haberse fijado por unidad de tiempo efectivamente laborado por el EMPLEADO, EL PATRONO tiene la facultad en todo momento, de acuerdo con la carga de trabajo y/o logística de ésta, de señalar el número de horas en las que el EMPLEADO prestará sus servicios semanalmente, pudiendo las horas incrementarse, sin exceder de los máximos legales permitidos, o disminuirse, asimismo, dadas las necesidades de EL PATRONO, al haberse pactado una Jornada de Trabajo variable, de igual forma, ésta tiene la facultad de determinar la Jornada de Trabajo en la que el EMPLEADO prestará sus servicios en forma semanal (diurna, nocturna o mixta). Por lo anterior el EMPLEADO acepta, está conforme y conciente que no siempre laborará en la misma jornada de trabajo semanal, ni laborará el mismo número de horas a la semana, sin que por lo anterior deba considerarse en ningún momento modificación unilateral en sus condiciones de trabajo, pues éstas están pactadas en el presente contrato de acuerdo con las necesidades de EL PATRONO y no contravienen disposición alguna prevista en el Código de Trabajo, además de que el EMPLEADO conoce los alcances del presente contrato.

NOVENA.- Serán días de asueto los que señala el Artículo 127 del Código de Trabajo.

DECIMA.- El EMPLEADO reconoce que son propiedad exclusiva de EL PATRONO todos los documentos e información que se le proporcionen con motivo de la relación de trabajo, así como los que el propio EMPLEADO prepare o formule en relación o conexión con sus servicios, por lo que se obliga a conservarlos en buen estado y a entregarlos a EL PATRONO en el momento en que ésta lo requiera o bien al terminar el presente contrato, por el motivo que sea.

DECIMA PRIMERA.- El EMPLEADO se obliga a no divulgar ninguno de los aspectos de los negocios de EL PATRONO ni proporcionará a terceras personas, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna sobre los sistemas o actividades de cualquier clase que observe EL PATRONO.

Si el EMPLEADO deja de cumplir con las disposiciones de esta cláusula, quedará sujeto a la responsabilidad civil por daños y perjuicios que cause a EL PATRONO y a las sanciones penales a que se haga acreedor.

DECIMA SEGUNDA.- Conforme a lo dispuesto por el artículo 63 del Código de Trabajo, el EMPLEADO se someterá a los exámenes médicos que ordene EL PATRONO, en la inteligencia de que el facultativo que los practique será designado y retribuido por EL PATRONO.

DECIMA TERCERA.- Para todo lo relacionado con riesgos de trabajo y enfermedades o accidentes no profesionales se estará a lo dispuesto por la Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y sus Reglamentos, para lo cual EL PATRONO inscribirá oportunamente al EMPLEADO, cubriéndose las cuotas por ambas partes en los términos que consigna la citada Ley.

DECIMA CUARTA.- EL PATRONO proporcionará capacitación y adiestramiento al EMPLEADO, conforme a los planes y programas establecidos o que se establezcan de acuerdo con las disposiciones del Código de Trabajo.

DECIMA QUINTA.- El presente contrato reemplaza y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito, que se hubiera celebrado entre las partes con anterioridad.

DECIMA SEXTA.- Cualquier modificación al presente contrato debe efectuarse por escrito y anexarse a este documento.

DECIMA SEPTIMA.- Ambas partes convienen en que en lo no previsto por el presente contrato, se sujetarán a las disposiciones del Código de Trabajo

Leído íntegramente el presente contrato e impuestos de su valor y fuerza legal, el EMPLEADO y el representante de EL PATRONO lo ratificaron y firmaron de conformidad por duplicado, ante dos testigos, el _____, quedando el original en poder de EL PATRONO y una copia firmada en poder del EMPLEADO.

PATRONO

EMPLEADO

ANEXO III: INICIATIVA DE LEY 4648 QUE DISPONE APROBAR LA LEY REGULADORA DEL TRABAJO POR HORA Y SU INCLUSIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.

00001

CONGRESO DE LA REPUBLICA
GUATEMALA, C. A.

DIRECCIÓN LEGISLATIVA
- CONTROL DE INICIATIVAS -

NUMERO DE REGISTRO

4648

FECHA QUE CONOCIO EL PLENO: 10 DE SEPTIEMBRE DE 2013.

INICIATIVA DE LEY PRESENTADA POR EL ORGANISMO EJECUTIVO.

ASUNTO:
INICIATIVA QUE DISPONE APROBAR LEY REGULADORA DEL TRABAJO POR HORA Y SU INCLUSIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.

TRAMITE: PASE A LA COMISIÓN DE LEGISLACIÓN Y PUNTOS CONSTITUCIONALES PARA SU ESTUDIO Y DICTAMEN CORRESPONDIENTES.

DECRETO NÚMERO ____-2013

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República reconoce el trabajo como un derecho de la persona y una obligación social, debiéndose organizar el régimen laboral del país conforme a principios de justicia social, así como que todo trabajo será equitativamente remunerado, respetando el principio de igualdad de salario para trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

CONSIDERANDO:

Que uno de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo es que debe ser realista y objetivo, lo cual obliga al Estado a remediar el sin número de relaciones laborales que no gozan de la tutela jurídica laboral, fomentando la integración a la legalidad laboral a todos aquellos sectores de la población que prestan sus servicios por horas, facilitando a dichos trabajadores el acceso al derecho humano del trabajo en un mercado laboral, al trabajo decente, a la seguridad social y económica de los trabajadores.

CONSIDERANDO:

Que el Código de Trabajo establece que: a) el pago de salario puede pactarse por mes, quincena, semana, día u hora; b) que a trabajo igual, desempeñado en igualdad de condiciones corresponderá salario igual; y, c) Que el trabajo por horas permitirá integrar al régimen jurídico laboral del país a los sectores socialmente sensibles, fomentando así la adquisición de habilidades y destrezas, capacitación técnica y educativa de los mismos, mejorando el desarrollo integral de la persona, su capacidad de generar riqueza, así como el desarrollo y la integración familiar del trabajador.

POR TANTO,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

La siguiente:

LEY REGULARIZADORA DEL TRABAJO POR HORA Y SU INCLUSIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.

ARTÍCULO 1. OBJETO. La presente ley tiene por objeto regular, el trabajo prestado por horas.

ARTICULO 2. FINALIDAD. La ley tiene como finalidad fomentar el acceso al trabajo, decente y, reducir el subempleo, el desempleo y facilitar el acceso al mercado laboral de los trabajadores en general, con énfasis en los jóvenes, mujeres y personas de la tercera edad.

ARTÍCULO 3. AMBITO DE APLICACIÓN. El contenido de la presente ley será aplicable a cualquier relación laboral cuyo servicio sea prestado o contratado en la República de Guatemala a partir de la vigencia de la presente ley.

No podrán aplicarse ni modificarse las disposiciones de la presente ley, a las relaciones laborales existentes con anterioridad a su vigencia.

Esta ley regula un régimen de relación laboral que tendrá periodos de trabajo y bases de cálculo especialmente aplicables y establecidas en la misma y en su reglamento.

ARTICULO 4. PRESTACIONES LABORALES Y DEMAS ELEMENTOS. Lo relativo a prestaciones laborales y demás elementos de la relación laboral o que se deriven de ella se regirán conforme al Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo y demás leyes y reglamentos aplicables siempre en forma proporcional y en concordancia a la presente ley.

ARTÍCULO 5. CONTRATO DE TRABAJO POR HORAS. El contrato de trabajo por horas es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, quincena o mes. La remuneración en estos casos no podrá ser inferior a la parte proporcional del salario mínimo vigente aplicable.

Toda contratación laboral por hora se regirá por las disposiciones siguientes:

1) Principios generales:

- a) La presente ley no podrá alterar o modificar relaciones laborales establecidas al momento de entrada en vigencia de la presente ley.
- b) Lo establecido en la presente ley no podrá tomarse como base para violar o modificar los límites constitucionalmente establecidos para la jornada ordinaria, sea ésta diurna, nocturna, o mixta de relaciones laborales preexistente dentro de los mismos sujetos de la relación laboral. Todo periodo de tiempo o fracción laborado en exceso de la jornada pactada en el contrato por horas será considerada como jornada extraordinaria y deberá ser pagada conforme lo establece el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.
- c) Es requisito indispensable la voluntariedad de ambos sujetos de la relación laboral. Ninguna persona podrá ser coaccionada ni obligada a la suscripción de un contrato de trabajo por horas.
- d) Para la aplicación de la presente ley, es requisito indispensable la suscripción del contrato por horas, en el cual se hayan cumplido los requisitos establecidos en el Código de Trabajo y el envío de la copia física o electrónica respectiva al

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Para la aplicación de la presente ley será indispensable la exhibición del contrato de trabajo por hora.

- e) La presente ley respetará el principio de igualdad de salario ante igualdad de trabajo como principio fundamental, por lo que el pago y la unidad de cálculo de las prestaciones y demás beneficios económicos y de bienestar social derivados de la relación laboral bajo esta modalidad. será el equivalente al tiempo efectivamente trabajado.

2) Unidad de cálculo del salario, prestaciones, indemnización y otros:

Hora laboral: será entendida como hora efectivamente laborada, para efectos de pago.

- a) La unidad de cálculo por hora no podrá ser inferior al resultado de dividir la jornada aplicable al caso concreto dentro del número máximo de horas establecido por la ley para dicha jornada como salario diario, salvo los siguientes casos de excepción:

- i) Convenio más favorable al trabajador, y,
- ii) Determinación del salario mínimo específicamente aplicable a la remuneración por hora.

- b) El pago del salario por hora podrá realizarse al finalizar la misma o conforme el contrato de trabajo por horas lo establezca.

- c) Todo lo relativo a prestaciones, indemnización por despido injustificado, y daños y perjuicios, se calculará tomando como base el salario establecido en el contrato de trabajo por hora respectivo.

3) Formalidades especiales:

- a) Todo contrato laboral por horas se suscribirá en el formulario elaborado por la Inspección General de Trabajo o en contrato privado que llene los mismos requisitos como mínimo.
- b) Todo contrato por horas para constituir plena prueba deberá ser remitido en copia física o electrónica a la Dirección General de Trabajo.
- c) No podrá iniciarse la relación laboral por horas sin haberse entregado la copia física o electrónica del contrato de trabajo por hora a la Dirección General de Trabajo y al trabajador por parte del patrono.

ARTÍCULO 6. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores contratados por hora estarán sujetos a lo que dispone esta ley en cuanto a derechos, obligaciones y beneficios sin perjuicio de cualquier otro beneficio que puedan pactar los contratantes o que voluntariamente otorgue el empleador.

Además, los trabajadores contratados por hora gozarán del derecho para ser considerados elegibles para su contratación en tiempo completo en las plazas que se generen en el centro de trabajo o en la planilla del patrono, siempre y cuando reúnan las características de antigüedad, experiencia, ausencia de faltas e idoneidad para la plaza de trabajo de que se trate.

Es entendido que los trabajadores contratados por hora gozarán de todos los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República. No podrá negarse ni obstaculizarse la contratación por horas a ningún trabajador siempre y cuando cumplan con los requerimientos establecidos en esta Ley o en su Reglamento.

A los trabajadores por hora, no se les restringirá el derecho a la libre sindicalización.

Aquel trabajador que reciba menos beneficios de lo que se ha establecido en el contrato, deberá hacer el correspondiente reclamo ante la Inspección General de Trabajo dentro del plazo que la ley establece para este tipo de casos.

ARTÍCULO 7. PROTECCIÓN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL. En todo lo relativo a medidas de salud, higiene y seguridad ocupacional, riesgos profesionales, beneficios por muerte natural, maternidad, y demás aplicables, los trabajadores contratados por hora, estarán protegidos por las leyes de Trabajo y Previsión Social aplicables, por lo que deberán registrar a los trabajadores contratados bajo el programa en el listado especial de seguimiento e inscripción en la correspondiente oficina del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Las unidades productivas o de servicios adheridas a los programas de seguridad social ubicadas en áreas donde el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no tenga cobertura, y que dispongan de programas o pólizas de seguro colectivos para accidentes, servicios médicos, incapacidad, invalidez, vejez y muerte, u otros beneficios de seguridad social para sus trabajadores, deben otorgar estos beneficios, por lo menos en forma proporcional, a los trabajadores contratados por hora.

El cálculo de las cuotas en la contribución a la seguridad social debe calcularse sobre la base del salario devengado.

ARTÍCULO 8. DISPOSICIONES TRANSITORIAS. La Inspección General de Trabajo y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social habilitarán en el plazo de seis meses contados a partir de la publicación de la presente ley, las dependencias responsables y los procedimientos correspondientes para garantizar la incorporación y el otorgamiento de los beneficios establecidos en la Constitución Política de la República, en el Código de Trabajo y en el Régimen de Seguridad Social a los trabajadores por hora.

ARTÍCULO 9. DEROGATORIAS. Se derogan todas las disposiciones legales y normativas que se opongan a la presente ley. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá publicar de la manera más accesible a la ciudadanía, las derogatorias a las que se refiere el presente artículo, en un plazo no mayor de tres (3) meses después de la publicación de la presente ley.

ARTICULO 10. REGLAMENTO. El Organismo Ejecutivo por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, emitirá el reglamento de la presente ley, en un plazo no mayor de tres (3) meses después de su publicación.

ARTÍCULO 11. VIGENCIA. El presente Decreto entrará en vigencia tres (3) meses después de su publicación en el Diario Oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, EL _____ DE _____ DE DOS MIL TRECE.