

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

**INEFICACIA DEL CONVENIO 30 DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) SOBRE LA
REGULACIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO DE
LOS JUECES DE PAZ DEL ORGANISMO
JUDICIAL**

SALVADOR LOARCA MARROQUÍN

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2005

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

**INEFICACIA DEL CONVENIO 30 DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) SOBRE LA
REGULACIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO DE
LOS JUECES DE PAZ DEL ORGANISMO
JUDICIAL**

TESIS

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

SALVADOR LOARCA MARROQUÍN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2005.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V: Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Héctor España Pinetta
Vocal: Lic. Manfredo Maldonado
Secretario: Lic. David Sentes Luna

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Julio César Quiroa
Vocal: Lic. Marco Tulio Pacheco
Secretaria: Licda. María Lesbia Leal Chávez.

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”.
(Artículo 25 del Reglamento para los Exámenes Técnicos Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

DEDICATORIA

- A DIOS:** Formador y Creador, por ser dador de la vida, la libertad y la sabiduría, fuente del amor infinito.
- A MIS PADRES:** Miguel Ángel Loarca, por haberme formado con los principios y valores humanos para enfrentar la vida; y a Juana Marroquín, por haberme dado la vida, el amor y los principios religiosos, para ser hombre de bien.
- A LETICIA MENDOZA:** Con amor, por haberme apoyado en los momentos difíciles y por ser la mujer que me ha dado felicidad, cariño, comprensión y por ser la mejor madre y esposa del mundo.
- A AJKAN MIGUEL ANGEL:** Mi hijo, por ser el artífice de mi felicidad y realización como padre, a quien le dedico con todo amor este éxito, para que sea ejemplo e incentivo para su vida.
- A MIS HERMAN@S:** Margarita, Francisca, Juan (†), Lucía, Catarina e Isabel, por su apoyo incondicional.
- A MIS SOBRIN@S:** Miguel, Juan Carlos, Ángel Francisco, Ixchel, Estefany, Anaite, De los Ángeles, Luz María, Vanessa, Lucía, Andrea Ivanova, Ixquic, Fátima, en especial a Pablo Salvador.
- A LOS LICENCIAD@S:** Adolfo Velásquez Flores y Edwin Recinos, asesor y revisor de mi tesis, y a Reina Bravo Vega, Ovidio Paz, Hugo Leonel Hernández y Gladys Monterroso, por el apoyo y amistad recibida de todos.
- A MIS AMIG@S:** Que son incontables, por sus palabras de aliento, lealtad, y por el apoyo recibido.
- A LA UNIVERSIDAD:** De San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme permitido cobijarme en sus aulas, para mi formación académica y profesional.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Definiciones preliminares.....	1
1.1. Derecho internacional público.....	1
1.1.1. Definiciones según sus destinatarios.....	1
1.1.2. Definiciones según la materia.....	1
1.1.3. Definiciones según la técnica de creación de las normas.....	2
1.1.4. Otras definiciones.....	2
1.2. Tratados internacionales.....	3
1.3. Convenios internacionales de trabajo.....	4
1.4. Convención de Viena.....	5
1.5. Jornadas de trabajo.....	7
1.6. Juez de paz.....	7
1.7. Horas de trabajo.....	7

CAPÍTULO II

2. Consideraciones de los tratados internacionales.....	9
2.1. Relación entre el derecho internacional y el derecho interno.....	9
2.1.1. Teoría dualista.....	9
2.1.2. Teoría monista.....	10
2.1.3. Las tesis coordinadoras o conciliadoras.....	11
2.2. Proceso de celebración de los tratados internacionales.....	11
2.2.1. Negociación.....	12
2.2.2. Adopción del texto.....	12
2.2.3. Autenticación del texto.....	12
2.2.4. Manifestación del consentimiento.....	13

2.3. Órganos competentes para la celebración.....	13
2.4. Reservas.....	13
2.4.1. Aceptación de una reserva.....	15
2.4.2. Objeción de una reserva.....	15
2.5. Entrada en vigor de los tratados.....	15
2.6. Aplicación provisional de los tratados.....	16
2.7. Observancia y aplicación de los tratados.....	16
2.7.1. Plano temporal.....	17
2.7.2. Plano territorial.....	17
2.7.3. Sucesión de tratados.....	17
2.8. Interpretación de los tratados.....	19
2.8.1. Principio de buena fe.....	20
2.8.2. Sentido corriente.....	20
2.8.3. Interpretación auténtica.....	21
2.8.4. Regla Inter-temporal.....	22
2.8.5. Medios adicionales de interpretación.....	22
2.9. Efectos de un tratado para terceros.....	24
2.10. Tratados que prevén obligaciones.....	24
2.11. Enmienda y modificación de un tratado.....	25
2.12. Depósito, registro y publicación de los tratados.....	27
2.13. Recepción de los tratados en el derecho interno.....	28

CAPÍTULO III

3. De la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	29
3.1. Historia.....	29
3.2. Estructura de la Organización Internacional del Trabajo.....	35
3.2.1. Conferencia Internacional del Trabajo.....	35
3.2.2. El Consejo de Administración.....	36
3.2.3. La Oficina Internacional del Trabajo.....	37
3.3. Mandato.....	37

3.4. Objetivos estratégicos de la Organización Internacional del Trabajo.....	38
3.5. Convenios internacionales de trabajo.....	39
3.5.1. Formas.....	39
3.5.2. Otras formas.....	40
3.5.3. Ordenación.....	40
3.5.4. Peculiaridades.....	40
3.5.5. Origen de las normas internacionales del trabajo.....	41
3.5.6. Cómo se utilizan las normas internacionales del trabajo.....	41
3.5.7. La utilización de las normas internacionales del trabajo como modelo.....	41
3.5.8. Obligaciones de los Estados miembros.....	43
3.5.9. La obligación de sumisión a la autoridad competente.....	43
3.5.10. La obligación de informar acerca de los convenios no ratificados y las recomendaciones.....	44
3.5.11. La obligación implícita respecto de la libertad sindical.....	44
3.5.12. Ratificación de normas internaciones del trabajo.....	44
3.5.13. El principio.....	44
3.5.14. No se aceptan reservas.....	45
3.5.15. Entrada en vigor.....	46
3.5.16. El programa de la oficina y las normas de trabajo.....	46
3.5.17. Aplicación de las normas internacionales del trabajo.....	48
3.5.17.1. Sistema de control regular.....	48
3.5.17.2. Sistemas de control especiales.....	49
3.5.17.3. Mecanismos ad hoc.....	49
3.5.18. ¿Por qué se necesitan normas internacionales del trabajo?.....	49
3.5.19. Peculiaridades de las normas internacionales del trabajo.....	49
3.5.19.1. Universalidad.....	51
3.5.19.2. Flexibilidad.....	51
3.5.19.3. Viabilidad.....	52
3.5.19.4. Adaptabilidad.....	53
3.5.20. Procedimiento legislativo.....	53

3.6. Normativa legal de la vigencia del Convenio 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), en la república de Guatemala.....	54
---	----

CAPÍTULO IV

4. Juez de paz del Organismo Judicial.....	59
4.1. Definición.....	59
4.2. Atribuciones.....	59
4.3. Prohibiciones.....	63
4.4. Impedimentos.....	64
4.5. Residencia.....	64
4.6. Turno.....	64

CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico de las jornadas de trabajo para los jueces de paz del Organismo Judicial.....	67
5.1. Normativa constitucional.....	67
5.2. Normativa ordinaria general.....	70
5.3. Normativa ordinaria especial.....	72
5.3.1. Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial.....	72
5.3.2. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.....	75
CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES.....	79
BIBLIOGRAFÍA.....	81

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la población guatemalteca vive un clima de incertidumbre e inseguridad, por el incremento de la delincuencia; para contrarrestar este fenómeno social, además de las políticas de seguridad ciudadana implementadas por el Gobierno Central, la Corte Suprema de Justicia ha contribuido con la creación de juzgados de primera instancia y de paz en los municipios del país que no gozaban de este servicio. Con anterioridad en la ciudad capital y algunos municipios han venido funcionando juzgados de paz; en los restantes municipios los alcaldes municipales ejercían las atribuciones de jueces de paz.

Esta medida por parte de la Corte Suprema ha contribuido para que los ciudadanos tengan acceso seguro a una justicia pronta y cumplida, evitando así de cierta manera los linchamientos, los cuales se han incrementado en los últimos años, para recuperar la credibilidad del sistema de administración de justicia. Con la creación de los juzgados de paz se dio cumplimiento al Artículo 101 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89, que establece en su segundo párrafo: *“La Corte Suprema de Justicia establecerá los juzgados menores en el número y en los lugares que considere convenientes a la buena administración de la justicia”*, y al Artículo 107 que indica que el Presidente del Organismo Judicial se encargará de la distribución de los turnos para el trabajo de los jueces de paz.

El Estado de Guatemala ha ratificado varios tratados internacionales de trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo OIT, en especial el convenio objeto de esta investigación, que limita las jornadas de trabajo de los trabajadores del comercio y oficina, por tal razón la presente tesis se ha denominado, *“Ineficacia del Convenio 30 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la regulación de las horas de trabajo de los jueces de paz del Organismo Judicial”*, los objetivos de la investigación son determinar el nivel de cumplimiento o incumplimiento del mencionado convenio por parte del Estado de Guatemala, por medio de la Corte Suprema de Justicia y el

análisis de las jornadas de trabajo de los jueces de paz, para poder comprobar la hipótesis planteada que establece que los mencionados funcionarios públicos trabajan los trescientos sesenta y cinco días del año sin regulación de horarios de trabajo.

La presente investigación trata de estudiar y analizar el derecho internacional público, los tratados internacionales, historia y estructura de la Organización Internacional del Trabajo OIT, con énfasis en los tratados internacionales de trabajo; y un análisis del ordenamiento jurídico laboral, existente en la República de Guatemala, aplicado a las jornadas de trabajo de los jueces de paz del Organismo Judicial; según la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y demás leyes laborales.

El presente trabajo se desarrollará en cinco capítulos.

Capítulo I. Refiere los conceptos preliminares de derecho internacional público, tratados internacionales, jornadas de trabajo y juez de paz.

Capítulo II. Se analiza el proceso de celebración, órganos competentes, reservas, vigencia y terminación de los tratados internacionales.

Capítulo III. Trata de los antecedentes, surgimiento, desarrollo, estructura, constitución, objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. Los convenios internacionales de trabajo. La vigencia del Convenio sobre horas de trabajo (comercio y oficina), 1930 en la Republica de Guatemala.

Capítulo IV. Estudia las actividades que realizan los jueces de paz del Organismo Judicial, tales como: las atribuciones, impedimentos, residencia y turnos de los funcionarios judiciales referidos.

Capítulo V. Desarrolla las jornadas de trabajo de los jueces de paz mediante un análisis jurídico de las leyes laborales existentes en el país.

Al finalizar el trabajo de investigación, se incluye una serie de conclusiones que pretenden demostrar el nivel de cumplimiento o incumplimiento del convenio sobre horas de trabajo (comercio y oficina), 1930 por parte del Estado de Guatemala; asimismo, formular las recomendaciones pertinentes para lograr la distribución de los turnos para los jueces de paz que actualmente no gozan de este beneficio.

CAPÍTULO I

1. Definiciones preliminares

(iii)

1.1 Derecho internacional público

Para entender el derecho internacional público es necesario distinguir que es una rama especial del derecho, puesto que regula las relaciones entre los Estados y otros sujetos internacionales; y que actualmente cobra importancia puesto que éste derecho se ha convertido en un arma importante para la globalización mundial. En lo que concierne al concepto de derecho internacional público, existen tres tipos: a) Según sus destinatarios, b) Según la materia, y c) según la técnica de creación de las normas.

1.1.1 Definiciones según sus destinatarios

Seara Vásquez:

- *“Derecho internacional público es el conjunto de normas jurídicas que rigen las relaciones internacionales”.*

Encarta, 2005

- *“Derecho internacional público, conjunto de normas que rige las relaciones del Estado y otros sujetos internaciones entre si, y establece y determina los derechos y deberes recíprocos que les corresponden”.*

1.1.2 Definiciones según la materia

Guggenheim:

- *“El derecho internacional público es el conjunto de normas jurídicas que rigen las relaciones internacionales.”*

Pastor Ridruejo:

- *“Conjunto de normas legitimadas por los poderes normativos peculiares de la Comunidad Internacional”.*

1.1.3 Definiciones según la técnica de creación de las normas

Suy:

“Conjunto de normas para un momento dado y que sin tener en cuenta el objeto ordenado y el sujeto obligado, se han convertido como consecuencia de un procedimiento, en internacionales”.

1.1.4 Otras definiciones

Derecho internacional público es aquella rama del derecho que regula el comportamiento de los Estados y demás sujetos atípicos mediante un conjunto de normas positivizadas por los poderes normativos peculiares de la comunidad internacional.

Larios Ochaita, citando a Akehurst, indica:

*“El derecho internacional público es el ordenamiento jurídico que regula las relaciones entre Estados. Los Estados solían ser los únicos entes con derechos y obligaciones internacionales, pero el actual derecho internacional también atribuye derechos y obligaciones a las organizaciones internacionales, las sociedades mercantiles y a los individuos, aunque siendo cierto que el Derecho Internacional se ocupa primordialmente de los Estados.”*¹

“El derecho internacional público es el ordenamiento jurídico que regula el comportamiento de los Estados y otros sujetos internacionales, en sus competencias propias y relaciones mutuas, sobre la base de ciertos valores comunes, para realizar la paz y cooperación internacional, mediante normas nacidas de fuentes

¹ Larios Ochaita, Carlos. **Derecho internacional público**, pág. 3.

internacionales específicas. O mas brevemente, es el ordenamiento jurídico de la Comunidad Internacional".²

1.2 Tratados internacionales

Para definir un tratado internacional el concepto adecuado es el que aporta la Convención de Viena de 1,969, en el Artículo 2, inciso a):

*“Se entiende por **tratado** un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular”.*

Otras definiciones de los tratados internacionales:

- Es un acuerdo escrito concluido por dos naciones soberanas o por una nación y una organización internacional. La facultad de concertar tratados es un atributo esencial de la soberanía. El principio de que los tratados concluidos de forma correcta son obligatorios para los signatarios, que deben adherirse a los mismos de buena fe, es una regla cardinal del Derecho internacional.
- Los tratados internacionales son acuerdos entre sujetos de derecho internacional, regidos por el derecho internacional público.
- Son instrumentos privilegiados e inherentes de las relaciones internacionales. Suponen frente a la costumbre un factor de seguridad. Las obligaciones se expresan por las partes de una forma muy precisa.
- Tratado Internacional es la expresión de voluntades concordantes que emanan de sujetos de derecho dotados de capacidad necesaria, con

² **Diccionario jurídico Espasa**, págs. 315 y 316.

el fin de producir efectos jurídicos regulados por el derecho internacional.

- Acto jurídico consensual concertado por sujetos de Derecho Internacional y sometido por ellos a este derecho.

El diccionario jurídico Espasa lo define:

- *“El tratado es un acuerdo internacional de voluntades o, en otros términos, es un acuerdo celebrado entres sujetos jurídicos del orden judicial”.*³

1.3 Convenios internacionales de trabajo

Antes de definir los convenios internacionales de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hay que hacer mención que existen dos tipos: convenios y recomendaciones. Los convenios son normas obligatorias para los países que los ratifican y se vuelve derecho nacional después de la ratificación; las recomendaciones no tienen ninguna fuerza obligatoria solo constituyen orientación para la aplicación de los convenios, según definición obtenida de la página web de la Organización Internacional del Trabajo.

- *“Conjunto de normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicalización, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo”.*

³ Diccionario jurídico Espasa, pág. 975.

- *“Los Convenios Internacionales de trabajo son los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo de vocación normativa. Se adoptan buscando y esperando su ratificación por los Estados-miembros; aspiran por tanto, a convertirse en Derecho nacional o interno”.*⁴

1.4 Convención de Viena

Antes del año de 1969 no existía una norma internacional que regulara las relaciones entre los Estados y otros sujetos internacionales. En la actualidad, las reglas del derecho internacional sobre celebración, validez, efectos, interpretación, modificación, suspensión y término de vigencia de los tratados internacionales fueron codificadas en la Convención de Viena de 1969, en una conferencia que tuvo lugar en la ciudad de Viena por resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Participaron representantes de ciento diez naciones, entre las que se encontraban la mayor parte de los miembros de las Naciones Unidas, así como alguna nación que no era miembro en aquel momento, como Suiza. La Comisión de Derecho Internacional preparó el acuerdo, y la Convención entró en vigor en enero de 1980, con la ratificación de 35 naciones.⁵

El Congreso de la República de Guatemala mediante Decreto 55-96 de fecha 26 de junio de 1996, aprobó la CONVENCION DE VIENA SOBRE EL DERECHO DE LOS TRATADOS, adoptada en esa ciudad el 23 de mayo de 1969. El consentimiento de la República de Guatemala en obligarse por dicha Convención, lo realizó con las siguientes reservas:

a) La República de Guatemala confirma formalmente las reservas I y III formuladas por ella al suscribir la Convención de Viena sobre el Derecho de

⁴ Barrajo Dacruz, Efrén. **Introducción al derecho del trabajo**, pág. 246.

⁵ Encarta 2,005.

los Tratados, relativas, respectivamente, a que Guatemala no acepta ninguna disposición de la Convención que pueda perjudicar sus derechos y reclamación sobre el territorio de Belice y a que aplicará la disposición contenida en el Artículo 38 de la misma sólo en los casos que considere que lo hace en interés nacional;

b) Respecto a la reserva II, formulada en la misma oportunidad y relativa a que la República de Guatemala no aplicará los Artículos 11, 12, 25 y 66 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados por ser contrarios a la Constitución, Guatemala expresa:

- Que confirma dicha reserva en cuanto a la no aplicación de los Artículos 25 y 66 de la Convención, por ser ambos incompatibles con disposiciones de su Constitución Política en vigor;
- Que asimismo confirma dicha reserva en cuanto a la no aplicación de los Artículos 11 y 12 de la Convención.

El consentimiento de Guatemala para obligarse por un tratado se encuentra sujeto al cumplimiento de los requisitos y procedimientos establecidos en su Constitución Política. Para Guatemala, la firma o rúbrica de un tratado por parte de su representante, deberá entenderse que es siempre *ad referendum*, sujetos en uno u otro caso a confirmación por parte de su Gobierno.

c) Se hace reserva al Artículo 27 de la Convención, en el sentido de que el mismo se entiende referido a las disposiciones de la legislación secundaria de Guatemala y no a las de su Constitución Política, porque ésta prevalece sobre cualquier ley o tratado.

1.5 Jornadas de trabajo

El objetivo principal de este trabajo es estudiar y analizar las jornadas de trabajo, según el glosario de derecho del trabajo, que proporciona el Ministerio de Trabajo y Asistencia Social, jornadas de trabajo “*es el tiempo en que el trabajador está a disposición del patrono para cumplir con sus actividades de Trabajo*”. El autor guatemalteco Luis Fernández Molina lo define de la siguiente manera: “*Jornada de trabajo se entiende el lapso, periodo o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe de estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.*”⁶

1.6 Juez de paz

Es el funcionario de la administración de justicia, investido de la facultad necesaria para tomar decisiones en las esferas de sus atribuciones que establece la ley, nombrado por el Presidente de la Corte Suprema de Justicia.

1.7 Horas de trabajo

El ordenamiento jurídico guatemalteco no regula las horas de trabajo solamente hacen mención de las jornadas ordinarias efectivas de trabajo, en cambio el Convenio 30 de la Organización Internacional del Trabajo lo regula en el Artículo 2 que literalmente se transcribe: “*A los efectos del presente Convenio, la expresión **horas de trabajo** significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador*”.

⁶ Molina, Luis Fernández. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 223.

CAPÍTULO II

2. Consideraciones de los tratados internacionales

2.1 Relación entre el derecho internacional y el derecho interno

A partir de 1899, año en que Triepel publica su derecho internacional y derecho interno, se inicia un debate doctrinal acerca de las relaciones entre ambos ordenamientos. En torno de este problema se han configurado tres vertientes básicas con variantes: las teorías dualistas, monistas y las coordinadoras.

2.1.1 Teoría dualista

Seguida por Triepel, Anzilotti y Sellinek, se basa en una concepción de la soberanía que hace que se pase de una norma de derecho internacional a una norma de derecho nacional. Triepel y Anzilotti establecen que el derecho internacional y el derecho interno de los Estados son dos órdenes jurídicos completamente distintos e independientes. Se diferencian tanto por sus fuentes como por sus ámbitos de validez no coincidentes, dando como resultado que entre ambos ordenamientos no puede llegar a existir conflicto alguno.

Triepel, señala que estos sistemas jurídicos se distinguen porque mientras el derecho interno rige en las relaciones internas del Estado, el derecho internacional público lo hace en sus relaciones externas. Por otra parte, el derecho interno regula soberanamente a través de los órganos del Estado las relaciones jurídicas de sus sujetos destinatarios, en tanto que el derecho internacional solo regula las relaciones entre Estados estrictamente iguales. Finalmente, el derecho interno es el producto unilateral del proceso legislativo del Estado y el derecho internacional público

genera sus normas por la voluntad común de los mismos. Anzilotti, a su vez, nos indica los cuatro principios que se desprenden de su teoría dualista:

- No puede existir normas internacionales o normas internas obligatorias en virtud de la norma básica del orden internacional.
- Las normas internacionales no pueden influir sobre el valor obligatorio de las normas internas y viceversa.
- Entre el derecho interno y el internacional no puede existir conflicto en sentido propio.
- El derecho internacional público puede, sin embargo, referirse al derecho interno y éste al derecho internacional.

A partir de estas consideraciones, el derecho internacional requeriría de un acto especial que lo incorporara al derecho interno.

2.1.2 Teoría monista

Por su parte, los monistas proclaman la unidad de ambas ramas jurídicas en un solo sistema jurídico. Estas tesis parten de la concepción normativista de Kelsen, según la cual, dentro de la unidad de todas las ramas del derecho en un mismo sistema jurídico, el derecho de gentes es jerárquicamente superior al derecho interno en razón de una norma hipotética fundamental (*pacta sunt servanda*), por lo que el conflicto surgido en una norma internacional y otra estatal es simplemente un conflicto entre una norma jerárquicamente superior y otra de jerarquía inferior. Actualmente, predomina entre los monistas la posición de dar prioridad al derecho internacional sobre el interno, sin que ello obste para que algunos autores sostengan lo contrario.

2.1.3 Las tesis coordinadoras o conciliadoras

Dichas tesis parten, al igual que los monistas, de la unificación de las distintas ramas jurídicas en un solo sistema, pero se diferencian en que las relaciones entre ambas son de coordinación y no de subordinación. Entre los autores que siguen esta corriente destacan Miaja de la Muela, Truyol, Luna y Verdross.

Después de exponer de forma muy general las tres corrientes básicas, resta preguntarnos si el derecho internacional vigente se ha adherido a alguna de ellas. Pastor Ridruejo sostiene acertadamente que el derecho internacional positivo no ha tomado partido por los postulados del dualismo o del monismo, pero que a pesar de ello se ha establecido la primacía indiscutible del derecho internacional sobre el interno.

Al efecto, el Artículo 27 de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados establece que un Estado no puede invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de tratados, salvo lo dispuesto en el Artículo 46, el cual determina que solo procede declarar la nulidad de un tratado opuesto al derecho interno cuando la violación a una norma fundamental de este sea manifiesta y evidente.⁷

2.2 Proceso de celebración de los tratados internacionales

En derecho internacional las normas aplicables, están en la Convención de Viena de 1969 Artículos 6 al 18, las etapas en el proceso de celebración de los tratados son los siguientes: a) Negociación, b) adopción del texto, c) autenticación del texto, d) manifestación del consentimiento. Hay un principio básico: **Principio de la buena fe**. Cada Estado tiene que estar de acuerdo en ceder en su posición para el beneficio del resto.

⁷ Derecho internacional público, págs. 5,6,7.

2.2.1 Negociación

Tiene por objeto lograr un acuerdo entre las partes a fin de determinar las cláusulas del tratado. Esta fase no se encuentra regulada de forma autónoma por la Convención de Viena.

2.2.2 Adopción del texto

Una vez negociado el tratado, se adopta como definitivo; tradicionalmente los tratados se adoptaban por el acuerdo unánime de las partes. En la actualidad los tratados bilaterales se adoptan por unanimidad y los multilaterales, según lo dispongan los Estados parte, y a falta de acuerdo, por las dos terceras partes presentes y votantes, Artículo 9 de la Convención de Viena.

2.2.3 Autenticación del texto

Es el acto mediante el cual se establece el texto definitivo de un tratado y en el que se certifica que ese texto es el correcto y auténtico. La Convención de Viena hace referencia a la autenticación en el Artículo 10:

“Autenticación del texto. El texto de un tratado quedará establecido como auténtico y definitivo:

a) Mediante el procedimiento que se prescriba en él o que convengan los Estados que hayan participado en su elaboración; o

b) A falta de tal procedimiento, mediante la firma, la firma ad referendum o la rúbrica puesta por los representantes de esos Estados en el texto del tratado o en el acta final de la conferencia en la que figure el texto”.

2.2.4 Manifestación del consentimiento

Es el acto por el cual los Estados se obligan a cumplir el tratado. La Convención de Viena señala como formas de manifestación del consentimiento. a) La firma. (Artículo 12), b) El canje de instrumentos que constituyen un tratado. (Artículo 13), c) La ratificación. (Artículo 14), d) La aceptación. (Artículo 14), e) La aprobación. (Artículo 14), f) La adhesión. (Artículo 15).

2.3 Órganos competentes para la celebración

El Artículo 7, párrafo 2 de la Convención de Viena reconoce la competencia para la realización de determinados actos en el proceso de la celebración de los tratados, a:

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

2.4 Reservas

Artículo 2.1 d) Convención de Viena: *“se entiende por **"reserva"** una declaración unilateral, cualquiera que sea su enunciado o denominación, hecha por un Estado al firmar, ratificar, aceptar o aprobar un tratado o al adherirse a el, con objeto de excluir o modificar los efectos jurídicos de ciertas disposiciones del tratado en su aplicación a ese Estado”.*

Sólo entran en tratados multilaterales, que es una institución que viene a conciliar dos principios que se encuentran en pugna al celebrar un tratado internacional:

- Todo tratado multilateral se elabora para aplicarlo en la mayor proporción posible; es ideal que se aplique en su totalidad.
- Principio de universalidad; que sea aceptado por el mayor número de partes.

Puede suceder que un Estado no acepte la reserva porque hay una serie de principios contrarios a sus intereses, esto ya pasó con la conversación de mar en la que hubo Estados que no se comprometieron hasta que se solucionó el problema de los fondos marinos.

Artículos 19-23: Convención de Viena: en el Artículo 19 de la Convención de Viena existen cuatro posibilidades de regulación de las reservas en cada tratado:

- Prohibición total de las reservas.
- Prohibición de determinadas reservas.
- Prohibición de reservas a ciertas disposiciones del tratado.
- No prohibición de reservas; estas permitidas siempre y cuando no sean contrarias al objeto y fin del tratado.

El Artículo 20 establece un régimen según el cual un tratado que admita la posibilidad de reservas puede admitir que esas reservas sean aceptadas por los demás Estados al mismo tiempo.

La aceptación no se exigirá si no lo exige el tratado. Hay casos especiales en los apartados 2 y 3 del tratado y el apartado 4 establece los efectos de una reserva o de la objeción que un Estado haga a otra reserva que haya realizado anteriormente otro Estado.

2.4.1 Aceptación de una reserva

El efecto es que entre el Estado que reserva y el que acepta, entra en vigor ese tratado pero no se apreciará la disposición reservada o se aplicará en las condiciones que establezca la reserva.

2.4.2 Objeción de una reserva

El Artículo 20 de la Convención de Viena, establece que la existencia de una objeción a una reserva no impide que el tratado entre en vigor entre esas dos partes aunque el Estado que haya presentado la objeción diga lo contrario.

2.5 Entrada en vigor de los tratados

La manifestación del consentimiento en obligarse no es el final del proceso de elaboración sino que es la entrada en vigor que va a estar distanciando el tiempo de la firma y la ratificación de la misma. Hay un espacio de tiempo entre la firma y el consentimiento de la entrada en vigor sobre todos los tratados multilaterales.

El Artículo 84 de la Convención de Viena: regula su propia entrada en vigor y dice que en el momento en que se deposite el instrumento de ratificación se abre un plazo de treinta días y transcurrido el plazo la convención entra en vigor (35 Estados dan su consentimiento). Esto significa que el Estado se ve obligado por los preceptos pero el derecho internacional puede requerir ciertos actos de recepción de ese derecho internacional.

2.6 Aplicación provisional de los tratados

Las razones de esta aplicación provisional son:

- Urgencia en aplicar una serie de disposiciones de este tratado.
- Voluntad de que los trámites internos no demoren su aplicación.
- Puede suceder que los Estados la quieran llevar a cabo para evitar el control del legislativo.

Esta aplicación provisional puede llevar a contradicciones y a aplicaciones fraudulentas. La doctrina estudió los casos en que se podía proceder y no a la aplicación provisional. Maria Paz Andrés llegó a la conclusión de que los tratados no admiten aplicación provisional.

En la práctica, los problemas que se plantean son dos:

- Posibilidad de negociación por las Cortes Generales.
- Posibilidad del agotamiento temprano del objeto y fin del tratado.

2.7 Observancia y aplicación de los tratados

La regla general está en el Artículo 26 de la Convención de Viena: “*La expresión latina del Derecho*”, es un principio general del Derecho: “***Pacta sunt servanda***”. *Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe*”.

Artículo 27: “*Una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado. Esta norma se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 46*”. Un tratado no es nulo porque se haya incumplido el derecho internacional salvo que la violación sea evidente y manifiesta y sea de una norma fundamental del derecho interno y se refiere a las que regulan las competencias para firmar tratados internacionales.

Las reglas de la aplicación del tratado se hacen en tres planos:

- a) temporal, b) territorial, c) sucesión de tratados.

2.7.1 Plano temporal

El principio general es el de la retroactividad de los tratados internacionales: Artículo 28 de la Convención de Viena. *“Las disposiciones de un tratado no obligarán a una parte respecto de ningún o hecho que haya tenido lugar con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del tratado para esa parte ni de ninguna situación que en esa fecha haya dejado de existir, salvo que una intención diferente se desprenda del tratado o conste de otro modo”.*

2.7.2 Plano territorial

Artículo 29 de la Convención de Viena, *“Ámbito territorial de los tratados. Un tratado será obligatorio para cada una de las partes por lo que respecta a la totalidad de su territorio, salvo que una intención diferente se desprenda de él o conste de otro modo”.*

2.7.3 Sucesión de tratados

Los tratados sucesivos sobre la misma materia lo regula el Artículo 30 de la Convención de Viena: *“Aplicación de tratados sucesivos concernientes a la misma materia.*

- *Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 103 de la Carta de las Naciones Unidas, los derechos y las obligaciones de los Estados partes en tratados sucesivos concernientes a la misma materia se determinarán conforme a los párrafos siguientes.*

- *Cuando un tratado especifique que esté subordinado a un tratado anterior o posterior o que no debe ser considerado incompatible con ese otro tratado, prevalecerán las disposiciones de este último.*

- *Cuando todas las partes en el tratado anterior sean también partes en el tratado posterior pero el tratado anterior no quede terminado ni su aplicación suspendida conforme el Artículo 59, el tratado anterior se aplicará únicamente en la medida en que sus disposiciones sean compatibles con las del tratado posterior.*
- *Cuando las partes en el tratado anterior no sean todas ellas partes en el tratado posterior:*
 - *en las relaciones entre los Estados partes en ambos tratados, se aplicará la norma enunciada en el párrafo 3;*
 - *en las relaciones entre un Estado que sea parte en ambos tratados y un Estado que sólo lo sean en uno de ellos, los derechos y obligaciones recíprocos se regirán por el tratado en el que los dos Estados sean partes.*
- *El párrafo 4 se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 41 y no prejuzgará ninguna cuestión de terminación o suspensión de la aplicación de un tratado conforme el Artículo 60 ni ninguna cuestión de responsabilidad en que pueda incurrir un Estado por la celebración o aplicación de un tratado cuyas disposiciones sean incompatibles con las obligaciones contraídas con respecto a otro Estado en virtud de otro tratado”.*

2.8 Interpretación de los tratados

Las disputas que surgen con más frecuencia en relación con los tratados se refieren a su interpretación; la interpretación de los tratados ha ocupado la atención de los tribunales internacionales más que cualquier otro tema. También se ha escrito mucho sobre su interpretación. No obstante, se duda bastante si el derecho internacional tiene algunas reglas que rijan la materia o si cualesquiera reglas de ese tipo obligatorio pueden deducirse de la gran cantidad de decisiones disponibles. ¿No tienen ellas

que ceder siempre, en un caso determinado, ante una prueba contraria con respecto a la intención de las partes?

Es opinión corriente de todas las autoridades que el criterio definitivo del significado de un tratado es la intención común de las partes. Pero, después de dicho esto, todavía cabe la discusión. ¿Ha de considerarse que las partes de un tratado -como se considera a las partes de un [contrato](#) en la mayoría de los [sistemas](#) de derecho interno- han querido aquello, y sólo aquello que ellas, de hecho, han expresado? Es decir, ¿ha de considerarse que ellas sólo quedan obligadas por lo que puede llamarse el sentido [objetivo](#) de [texto](#) de tratado? ¿O se les puede oír, a una u otra de ellas, explicar lo que, de manera subjetiva -a pesar de las apariencias objetivas- fue realmente su intención, expresada tal vez sin acierto?

Las circunstancias especiales de la [comunidad](#) de los [Estados](#) excluye la posibilidad de la [adopción](#) por el derecho internacional de la regla de algunos sistemas de derecho interno, al efecto de que el [proceso](#) de interpretación de un documento debe limitarse al contenido del documento mismo, considerándose todo lo demás como irrelevante. La situación de los Estados, con su doble capacidad de formuladores del derecho y sujetos de él, entraña, por ejemplo que, en la práctica, éstos no se sometan a ninguna regla que pudiera dar como resultado que las transacciones de las personas privadas en el derecho interno.

Un tratado, por decirlo así, debe suponerse que tiene algún significado, aunque su contenido en términos de la obligación jurídica, con frecuencia, puede resultar bastante limitado. Más aún, un tratado raramente está solo, sino que la mayor parte de las veces es simplemente un paso determinado en una relación continuada y compleja entre las partes. De modo que lo que ha precedido a dicho paso, y lo que le sigue, no puede nunca ser completamente ignorado en su [construcción](#).

2.8.1 Principio de buena fe

Una parte, por lo menos, de esta verdad se expresa en la conocida máxima de que un tratado debe leerse o interpretarse de buena fe. Pero lo que se quiere decir exactamente con este precepto no está claro. En su sentido más amplio, igual que la proposición paralela de que los tratados hay que cumplirlos de buena fe, no significa absolutamente nada en derecho estricto. Es decir, que no agrega nada a la regla *pacta sunt servanda*. Claro está que los tratados han de ser interpretados y cumplidos de buena fe, puesto que por su propia naturaleza, son transacciones de buena fe.

Sin embargo, en un sentido más estricto, el principio de la interpretación de buena fe anuncia reglas subordinadas, tales como la de que los errores obvios de redacción o de reproducción no han de ser considerados; que se supone que las partes hayan querido significar algo en vez de nada; que el tratado debe leerse, en cierto sentido, como un todo, de modo que una cláusula pueda invocarse para ayudar explicar la ambigüedad de otra; que no debe considerarse que las partes hayan pretendido algo absurdo; y así por el estilo.

2.8.2 Sentido corriente

Aunque quizá se aluda muy imperfectamente a estas diferentes reglas por la mera referencia a la buena fe, no es posible catalogarlas con más precisión, puesto que no son más que reflejo del hecho bastante conocido en los tribunales nacionales de que ningún texto, tomado por sí tiene un "*sentido corriente*". Las palabras que contienen tendrán, cada una de ellas, varios significados que pueden cambiar según pasa el tiempo. Algunas palabras tendrán a la vez un significado común y un sentido técnico -no importa lo bien que se las entienda-, de modo que puede surgir la pregunta que si

las partes tuvieron en cuenta el significado popular o el técnico. Lo que una frase, considerada por sí sola, puede querer significar, es posible que quede alterado por la siguiente. Tal vez se descubra que dos cláusulas, al ser tomadas "*literalmente*", se opongan entre sí. Por lo tanto, cualquier texto, aun cuando se conceda que represente la expresión auténtica de la intención de las partes, tiene que leerse imparcialmente y en conjunto; y sus cláusulas deben leerse en todo su contexto y a la luz de sus objetos y propósitos.

2.8.3 Interpretación auténtica

La posición de los Estados en el sistema de derecho internacional es tal que, manifiestamente, el criterio común de las partes de un tratado en cuanto a su significado, debe prevalecer sobre cualquier interpretación "*objetiva*". El contexto de un tratado, a la luz del cual sus cláusulas particulares deben ser leídas, incluye no sólo el preámbulo y los anexos -de haberlos- en los cuales puede aparecer alguna manifestación de sus objetos y propósitos, sino también cualquier instrumento redactado al mismo tiempo, que se relacione con él. No es raro que las partes de un tratado hagan declaraciones de ésta clase con el propósito expreso de aclarar más el texto que han convenido.

Cuando esto ocurre, se le da una "*interpretación auténtica*" que no puede ignorarse. Esta proposición es demasiado obvia para necesitar una ilustración. Pero puede mencionarse que, en el Ambatielos Case (Preliminary Objection), la Corte Internacional de Justicia reconoció específicamente que "las disposiciones de una Declaración... es su carácter de cláusula de interpretación... deben considerarse como parte integrante del Tratado".

2.8.4 Regla ínter-temporal

El texto debe leerse a la luz del concepto jurídico de las partes. Pero lo que constituye aquí el problema es determinar cual es el derecho vigente al redactarse el tratado. Así, en el North Atlantic Coast Fisheries Arbitration en 1910, el Tribunal se negó a interpretar que un tratado concluido en 1818 excluyese a los pescadores de Estados Unidos de "bahías" de la costa británica de Norteamérica, lo cual presuponía la aceptación de una regla consuetudinaria aducida, según la cual el termino "bahía" comprendía cualquier bahía que no tuviese más de diez millas de ancho; y se fundo para ello, en que tal regla -que por cierto la Corte Internacional de Justicia habría de negar en el Anglo-Norwegian Fisheries Case, como que en momento alguno hubiera sido regla de derecho- no había hecho su aparición hasta un cuarto de siglo después de firmado el tratado.

2.8.4 Medios adicionales de interpretación

El trabajo preparatorio constituye simplemente "*un medio suplementario de interpretación*", una categoría que también incluye "*las circunstancias de la conclusión del tratado*", a la cual se puede recurrir sólo cuando el estudio del contexto del tratado deja de revelar un significado claro o produce un resultado absurdo. Es difícil advertir que existe aquí una diferencia verdadera.

Es razonable considerar tanto los trabajos preparatorios como las circunstancias de la conclusión del tratado y la practica posterior de las partes, como formando parte del contexto o del fondo general del tratado, a la luz del cual sus palabras escuetas han de ser leídas. Todos, en conjunto, son indicia de la intención de las partes, que es lo que se debe averiguar. Pero, tomados aisladamente son indicia de un valor no totalmente absoluto.

Cuando se habla de los tratados hay una divergencia de interpretaciones del contenido de un texto. Para casos de divergencia, históricamente se han barajado una serie de criterios:

- **Objetivo:** es el primero al que se acude; el propio texto del tratado como prueba del fin del mismo.
- **Subjetivo:** intención de los que han elaborado el tratado internacional. Se descubre acudiendo a los trabajos preparatorios (actas previas a las negociaciones).
- **Tecnológico:** concepto del objeto y fin del tratado; la finalidad esencial que persiguen las partes al elaborar ese tratado internacional.

La Convención de Viena en el Artículo 31 incluyó los criterios objetivo y tecnológico. En el apartado 1 están contenidos estos dos criterios: deberá interpretarse de buena fe en su sentido corriente (objetivo) y teniendo en cuenta su objetivo y fin (tecnológico).

A veces no basta con estos dos criterios para interpretar y el Artículo 32 habla de medios de interpretación complementarios donde se recogen estos trabajos preparatorios y en las circunstancias de su celebración. Con esto, la Comisión de Derecho Internacional sigue la doctrina del Tribunal Superior de Justicia que no ha acudido a estos trabajos salvo cuando el sentido de estas cláusulas estaba oscuro. Hay una posibilidad de que un Tratado sea celebrado en una o varias lenguas.

Artículo 33 de la Convención de Viena: cuando se realiza en dos o más lenguas puede suceder que de la interpretación del texto se deriven consecuencias distintas y para evitar esto en muchos casos se otorga preferencia a una de las versiones y si eso no se produce el Artículo 33.4 de la Convención dice que habrá que tener

como la más correcta aquella que concilie mejor los dos textos y habrá que tener en cuenta el objeto y fin del Tratado.

2.9 Efectos de un tratado para terceros

En el Artículo 2.1 de la Convención de Viena se entiende por Tercer Estado como un Estado que no es parte en el Tratado. Las reglas que se aplican a estos terceros estados se encuentran en los Artículos 33 y siguientes de la Convención y en el Artículo 34 encontramos la regla general: un tratado no crea obligaciones ni derechos para un tercer estado sin su consentimiento. Esta regla general contiene algunas excepciones:

Artículo 2.6 de la Carta de las Naciones Unidas de 1945: incluye obligaciones a terceros estados que se conducirán según estas normas para mantener la paz y seguridad mundial.

Artículo 35 de la Convención: explica las obligaciones del tercer Estado aunque sólo se crea obligación si se cumplen dos condiciones: *“Una disposición de un tratado dará origen a una obligación para un tercer Estado si las partes en el tratado tienen la intención de que tal disposición sea el medio de crear la obligación y si el tercer Estado acepta expresamente por escrito esa obligación.”*

Para modificar las obligaciones, el Artículo 37.1 dice que se necesita el consentimiento tanto de las partes como del tercer estado.

2.10 Tratados que prevén obligaciones

El Artículo 36 de la Convención de Viena, dice que para que nazca un tratado se necesita el consentimiento de ese tercer Estado. Cuando se ejercite ese derecho quedará sometido a todas las condiciones indicadas en el tratado. Para su revocación se dice que no se podrá llevar a cabo sin

el consentimiento de ese tercer estado a no ser que se diga que pueda ser irrevocable sin ese consentimiento.

El Artículo 38 habla de las normas de un tratado que pueden llegar a ser obligatorias en virtud de una norma consuetudinaria. Existen una serie de tratados que por su contenido crean efectos para terceros:

- Tratados constitutivos de Organizaciones Internacionales: crean la obligatoriedad de reconocer a esa organización como sujeto de Derecho Internacional y ese Estado será constitutivo al firmar tratados con esa organización internacional, por ejemplo, Las Comunidades Europeas.
- Tratados hechos por Estados en una actividad conjunta que tienen efectos para terceros que no llegue a crear un nuevo sujeto del Derecho Internacional.

2.11 Enmienda y modificación de un tratado

Rodríguez Carrión lo llama procesos de revisión de los Tratados Internacionales. El término revisión no se emplea casi en los libros puesto que se considera término inadecuado al emplearse en periodo de entreguerras para pedir la revisión del tratado de paz por los países perdedores.

Enmienda: Cambio formal que afecta o puede afectar a todas las partes en un tratado.

Modificación: Cambio en un tratado multilateral que afecta solamente a alguna de las partes.

Para la enmienda la regla general se encuentra en el Artículo 39 de la Convención de Viena. Qué normas se deben aplicar:

- 1.- El acuerdo entre las partes en virtud de la base consensual de los tratados.
- 2.- Normas que haya previsto el propio tratado.

3.- Con carácter supletorio, las normas sobre la celebración de los Tratados Internacionales.

El Artículo 40 nos ofrece normas supletorias para la enmienda de los tratados multilaterales y se dictan para ellos puesto que en aquellos hay especialidades en la forma de celebración.

La enmienda de un tratado multilateral la puede proponer cualquiera de los Estados parte. Esta propuesta se notifica a todos los Estados parte en ese tratado con lo que se abre un periodo de negociación que puede llevar a la adopción de una enmienda si hay acuerdo entre ellos.

Si se acepta esta enmienda el Artículo 40 obliga a todos los miembros y se originarán unas relaciones entre todos los Estados. El Artículo 40.4 dice que será de aplicación el Artículo 30 en lo que se refiere a las relaciones entre los Estados parte en la enmienda. Entre los Estados que acepten la enmienda regirá el tratado enmendado y entre los que no lo sean regirá el tratado sin enmendar.

El Artículo 40.5 dice que habrá que entender que todo Estado que llegue a ser parte en el tratado después de la entrada en vigor de la enmienda, es parte del tratado enmendado salvo que indique expresamente que no acepta la enmienda.

En la práctica puede suceder que se prevea que en tratados multilaterales, una enmienda en un tratado afecte a Estados que no la aceptan expresamente. Esto ocurre con tratados organizativos de organizaciones internacionales y se exige una mayoría en la ratificación para su entrada en vigor y esto ocurre con la Carta de las Naciones Unidas en su Artículo 118 (mayoría de dos tercios de la organización). En la Comunidad Europea, las enmiendas se realizan por unanimidad.

En la modificación hay que ver si está permitida por el Estado de que se trate puesto que un tratado puede prohibir y si no está prohibido expresamente se podrá modificar siempre que se cumplan las dos condiciones del Artículo 41 de la Convención:

- Que esa modificación no afecte a los derechos y obligaciones que tienen los demás Estados que no sean parte en la modificación de que se trate.
- Que la modificación no sea incompatible con el objeto y fin del tratado.

Puede existir una modificación por la práctica posterior de los Estados. La Convención sólo regula los tratados por escrito y por tanto se podrá celebrar un acuerdo verbal que modifique un acuerdo estricto y podrá modificarse por su actuación. Esto ha sido reconocido por el Tribunal Doctrinal es una sentencia sobre servicios aéreos entre Francia y Estados Unidos.

Esta modificación por la práctica significa que los Estados con su situación puedan apartarse del contenido del tratado o modificarlo siempre que la práctica sea fruto de un acuerdo.

2.12 Depósito, registro y publicación de tratados

La función del depósito de los tratados cobra importancia con la celebración de los tratados multilaterales, que cada vez son mas frecuentes. Así, se ve la necesidad de nombrar un depositario, que normalmente es el Estado sede de la Conferencia Internacional donde se adopta el tratado, o el principal funcionario administrativo de los Organismos Internacionales.

La Convención de Viena consideró esta práctica en su Artículo 76 el cual dice: *“La designación del depositario de un tratado podrá efectuarse por los Estados negociadores en el tratado mismo o de otro modo. El depositario podrá ser uno o más Estados, una organización internacional o el principal funcionario administrativo de tal organización”*.

En el Artículo 77 de la Convención de Viena se señalan las funciones del depositario, en cuya realización deberá actuar imparcialmente.

Por lo que se refiere al registro, la Carta de las Naciones Unidas en su Artículo 102 establece que la falta de registro conduce a la imposibilidad de invocar el tratado o acuerdo en cuestión, ante cualquier órgano de las Naciones Unidas. Esta regulación parece ser adecuada, al no afectar la validez del tratado. Una vez registrados los tratados, la Secretaría debe publicarlos lo antes posible.

2.13 Recepción de los tratados en el derecho interno

Los sistemas de recepción o incorporación de los tratados a los sistemas jurídicos internos pueden clasificarse en dos grandes grupos: los de incorporación automática y los de recepción especial. La recepción especial requiere una transformación del tratado, mediante un acto de producción normativa interna (ley, Decreto, orden). Por otro lado, la recepción automática no requiere de ningún acto normativo especial para la incorporación, una vez que el tratado es obligatorio internacionalmente y exigiendo eventualmente la publicación del mismo, éste se incorpora al sistema jurídico interno. La mayoría de los países de Europa Occidental y de América siguen este sistema.⁸

⁸ **Derecho internacional público**, pág. 40.

CAPÍTULO III

3. De la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

3.1 Historia

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial, cuando se reunió la Conferencia de la Paz, primero en París y luego en Versalles. Ya en el siglo diecinueve dos industriales, el galés Robert Owen (1771-1853) y el francés Daniel Legrand (1783-1859), habían abogado por la creación de una organización de este tipo.

Las ideas que éstos formularon, tras haber sido puestas a prueba en la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901, se incorporaron en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia de la Paz en abril de 1919. Su fundación respondía, en primer lugar, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explotaba sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable. Esta preocupación queda claramente reflejada en el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en el que se afirma que «existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos».

También se basó en motivaciones de carácter político. De no mejorarse la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización, éstos acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar incluso en una revolución. El Preámbulo señala que el descontento causado por la injusticia «constituye una amenaza para la paz y armonía universales». La tercera motivación fue de tipo económico. Cualquier industria o país que

adoptara medidas de reforma social se encontraría en situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción. El Preámbulo señala que «si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países».

Los participantes en la Conferencia de la Paz aportaron un motivo adicional para la creación de la Organización Internacional del Trabajo, motivo relacionado con el final de la guerra, a la que tanto habían contribuido los trabajadores en el campo de batalla y en la industria. Esta idea queda reflejada en la propia frase inicial de la Constitución: «la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social».

La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, instituida por la Conferencia de la Paz, redactó la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo entre los meses de enero y abril de 1919. Integraban esta Comisión los representantes de nueve países (Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido) bajo la presidencia de Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL). Como resultado de todo ello, se creaba una organización tripartita, única en su género, que reúne en sus órganos ejecutivos a los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se convirtió en la Parte XIII del Tratado de Versalles.

La primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que en adelante tendría una periodicidad anual, se celebró a partir del 29 de octubre de 1919 en Washington, y cada uno de los Estados Miembros envió dos representantes gubernamentales, uno de las organizaciones de empleadores y otro de las organizaciones de trabajadores. Se aprobaron

durante dicha reunión los seis primeros convenios internacionales del trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, al desempleo, a la protección de la maternidad, al trabajo nocturno de las mujeres y a la edad mínima y al trabajo nocturno de los menores en la industria.

El Consejo de Administración, órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo elegido por la Conferencia - la mitad de cuyos miembros son representantes gubernamentales, una cuarta parte representantes de los trabajadores y la cuarta parte restante representantes de los empleadores eligió a Albert Thomas como primer Director de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente de la Organización. Albert Thomas era un político francés que demostraba un profundo interés por los problemas sociales, y que fue miembro del Gobierno durante la guerra como responsable en materia de municiones. Dio un fuerte impulso a la Organización desde el primer momento. En menos de dos años, se aprobaron 16 convenios internacionales del trabajo y 18 recomendaciones.

La Organización Internacional del Trabajo se estableció en Ginebra en el verano de 1920. Pronto, el celo que guió a la Organización en sus primeros años fue atenuándose. Algunos gobiernos opinaban que el número de convenios era excesivo, que las publicaciones eran demasiado críticas y que el presupuesto era muy elevado.

En consecuencia, era necesario proceder a una reducción global. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia declaró, a instancias del Gobierno de Francia, que la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo del sector agrícola se encontraba asimismo dentro del ámbito de acción de la Organización Internacional del Trabajo. En 1926 se introdujo una innovación importante: la Conferencia Internacional del Trabajo creó un mecanismo para supervisar la aplicación de sus normas, mecanismo que aún existe en nuestros días. La Conferencia creó una Comisión de Expertos, compuesta por juristas independientes y cuya

misión consistía en examinar las memorias sometidas por los gobiernos y presentar cada año su propio informe a la Conferencia.

Albert Thomas falleció repentinamente en 1932, tras haber logrado durante 13 años que la Organización Internacional del Trabajo mantuviera una fuerte presencia en el mundo. Su sucesor, el inglés Harold Butler, adjunto de Albert Thomas desde la creación de la Organización, hubo de enfrentarse a la Gran Depresión y al consiguiente desempleo masivo. En este período, los representantes de los trabajadores y los de los empleadores debatieron sobre el tema de la reducción del número de horas de trabajo, sin lograr resultados apreciables. En 1934, durante la presidencia de Franklin D. Roosevelt, los Estados Unidos, que no pertenecían a la Sociedad de Naciones, se adhirieron a la Organización Internacional del Trabajo en calidad de Miembro.

En 1939, el estadounidense John Winant, antiguo Gobernador de New Hampshire y primer director del sistema de seguridad de social de su país, que ocupaba a la sazón el puesto de Director Adjunto de la Organización Internacional del Trabajo, sucedió a Harold Butler, que había presentado su dimisión. Su principal tarea consistió en preparar a la Organización para la guerra que ya era inminente. En mayo de 1940, la situación reinante en Suiza, país que se encontraba aislado y amenazado en el centro mismo de una Europa en guerra, indujo al nuevo Director a trasladar temporalmente la sede de la Organización a Montreal, en Canadá. En 1941, el Presidente Roosevelt nombró a John Winant como Embajador de los Estados Unidos en Londres, puesto en el que sustituyó a Joseph Kennedy.

En 1941, fue nombrado Director el irlandés Edward Phelan, quien conocía perfectamente la Organización Internacional del Trabajo, puesto que había participado en la redacción de su Constitución. Había desempeñado asimismo un importante papel durante la reunión, en medio de la Segunda Guerra Mundial, de la Conferencia Internacional del Trabajo

en Filadelfia, a la que asistieron los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 41 países. Los delegados aprobaron la Declaración de Filadelfia que, como anexo a la Constitución, sigue siendo todavía la carta en la que se fijan los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. En 1948, aún durante el mandato de Phelan, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87).

En 1948 fue nombrado al frente de la Organización Internacional del Trabajo el estadounidense David Morse, quien desempeñaba importantes funciones, aunque de poca notoriedad, dentro de la administración del Presidente Harry Truman. David Morse ocupó el cargo hasta 1970. Durante este prolongado período de 22 años, el número de Estados Miembros se duplicó, la Organización adquirió su carácter universal, los países industrializados quedaron en minoría frente a los países en desarrollo, el presupuesto se quintuplicó y el número de funcionarios se multiplicó por cuatro. En 1960, la Organización Internacional del Trabajo creó en su sede de Ginebra el Instituto Internacional de Estudios Laborales y, más tarde, en 1965, el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico, con sede en Turín. Por último, en 1969, la Organización Internacional del Trabajo recibió el Premio Nóbel de la Paz, al conmemorar su 50 aniversario.

El británico Wilfred Jenks, Director General desde 1970 hasta su fallecimiento en 1973, hubo de hacer frente a una politización de los problemas laborales debida al enfrentamiento Este-Oeste. En esta labor le resultó de gran utilidad su profundo conocimiento de la Organización. De hecho, había sido coautor, junto con Edward Phelan, de la Declaración de Filadelfia. Jurista de renombre, se constituyó en firme defensor de los derechos humanos, del imperio de la ley, del tripartismo y de la autoridad moral de la Organización Internacional del Trabajo en relación con los problemas internacionales. Realizó una contribución muy importante al desarrollo de las normas internacionales del trabajo y del mecanismo de

supervisión de la aplicación de éstas y, de manera muy especial, a la promoción de la libertad sindical y del derecho de sindicación. Le sucedió en el cargo Francis Blanchard, que había sido alto funcionario del Gobierno de Francia y había dedicado la mayor parte de su carrera profesional a la Organización Internacional del Trabajo, participando activamente en el desarrollo de la cooperación técnica a gran escala. Diplomático y hombre de principios, desempeñó el cargo durante 15 años, de 1974 a 1989.

Cuando se produjo la crisis causada por la retirada de los Estados Unidos de la Organización (entre 1977 y 1980), que dio lugar a una reducción del 25 por ciento del presupuesto de la Organización, logró evitar que los daños fueran importantes. Los Estados Unidos se reincorporaron en la Organización al iniciarse la administración del Presidente Reagan. Durante este período, la Organización Internacional del Trabajo continuó resueltamente con su labor en defensa de los derechos humanos. De este modo, la Organización Internacional del Trabajo desempeñó un papel principal en la lucha por librar a Polonia de la dictadura, al apoyar con todas sus fuerzas la legalización del Sindicato Solidaridad según lo dispuesto en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ratificado por Polonia en 1957.

En 1989, Michel Hansenne, antiguo Ministro del Trabajo y de la Función Pública de Bélgica, se convirtió en el primer Director General después del final del período de la Guerra Fría. Reelegido en 1993, ha señalado que su objetivo primordial es el de lograr que la Organización Internacional del Trabajo entre en el siglo XXI con toda la autoridad moral, competencia profesional y eficacia administrativa que la Organización había sido capaz de demostrar a lo largo de 75 años. Frente a los nuevos problemas que se plantean, tiene intención de dotar a la Organización Internacional del Trabajo de los medios necesarios para garantizar su plena participación en las principales reuniones internacionales en materia de desarrollo económico y social, con el fin de situar la justicia social en el centro de los debates. A través de la política de asociación activa, ha

puesto en marcha en la Organización Internacional del Trabajo un proceso de mayor descentralización de las actividades y de los recursos que hasta ahora se localizaban en Ginebra.

El 4 de marzo de 1999, Juan Somavia, abogado de profesión asumió las funciones de Director General. El Sr. Somavia, el noveno Director General de la Organización Internacional del Trabajo, ha desarrollado una extensa y distinguida carrera en el servicio público y las relaciones internacionales, habiendo asumido, entre otras, las funciones de presidente del Consejo Preparatorio de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (celebrada en Copenhague en 1995) y Presidente del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (de 1993 a 1994). También ha desempeñado las funciones de Embajador de Chile y Consejero sobre cuestiones económicas y sociales del Ministerio de Asuntos Exteriores de Chile, la anterior información fue obtenida de la obra "Historia de la OIT" que fue publicada en la página web de la Organización Internacional del Trabajo.

3.2 Estructura de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo realiza su labor a través de tres órganos principales, todos los cuales se atienen a la característica singular de la Organización: su estructura tripartita (dado que en ella participan gobiernos, empleadores y trabajadores), tal estructura se encuentra en la pagina web de la Organización internacional del Trabajo en el la obra "Estructura de la OIT".

3.2.1 Conferencia Internacional del Trabajo

Los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo participan en la reunión anual de la Conferencia Internacional, celebrada en Ginebra en el mes de junio. Cada Estado Miembro está representado por dos delegados del gobierno, un

delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores. Los delegados están acompañados de consejeros técnicos. En general, el Ministro de Trabajo, u otro ministro encargado de las cuestiones laborales, encabezan la delegación de cada país, hace uso de la palabra y presenta las opiniones de su gobierno.

Los delegados de los empleadores y de los trabajadores pueden opinar y votar de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus organizaciones. En ocasiones, su voto difiere e incluso puede oponerse al de los representantes de sus gobiernos.

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

3.2.2 El Consejo de Administración

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

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

Los empleadores y los trabajadores eligen sus propios representantes independientemente unos de otros.

3.2.3 La Oficina Internacional del Trabajo

Es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo y tiene la responsabilidad primordial de las actividades que prepara con la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General, elegido por un período renovable de cinco años. La Oficina cuenta con unos 1900 funcionarios de más de cien nacionalidades en su sede de Ginebra y en cuarenta oficinas repartidas en todo el mundo. Además, en virtud del programa de cooperación técnica, unos 600 expertos llevan a cabo misiones en todas las regiones del mundo. La Oficina también actúa en calidad de centro de investigación y documentación; como casa editora, publica una amplia gama de estudios especializados, informes y periódicos.

3.3 Mandato

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Fue creada en 1919, y es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, el cual dio origen a la Sociedad de Naciones; en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

La Organización Internacional del Trabajo formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se

regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo.

Presta asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos:

- Formación y rehabilitación profesionales.
- Política de empleo.
- Administración del trabajo.
- Legislación del trabajo y relaciones laborales.
- Condiciones de trabajo.
- Desarrollo gerencial.
- Cooperativas.
- Seguridad social.
- Estadísticas laborales, y seguridad y salud en el trabajo.

Fomenta el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores, y les facilita formación y asesoramiento técnico. Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración.

3.4 Objetivos estratégicos de la Organización Internacional del Trabajo

En un mundo que vacila, la Organización debe tener una visión clara de sus objetivos y estrategias tal como lo indica la publicación “Objetivos de la OIT” que aparece en la página web de la mencionada institución. Puede ser necesario amoldar rápidamente la táctica y determinadas actividades a las nuevas circunstancias, pero después de haber fijado metas siendo las siguientes:

- Promover y cumplir las normas, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

- Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y un empleo decoroso.
- Realizar el alcance y la eficacia de la protección social para todos.
- Fortalecer el tripartismo y el dialogo social.
- [Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.](#)

3.5 Convenios internacionales de trabajo

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919 con el propósito primordial de adoptar normas internacionales que abordaran el problema de las condiciones de trabajo que entrañaban «injusticia, miseria y privaciones». En 1944, la inclusión de la Declaración de Filadelfia en su Constitución amplió el mandato normativo de la organización para dar cabida a asuntos de carácter general relacionados con la política social y los derechos humanos y civiles. Esencialmente, las normas internacionales del trabajo traducen un acuerdo internacional tripartito sobre dichos asuntos.

3.5.1 Formas

Las normas de la Organización Internacional del Trabajo revisten la forma de convenios o recomendaciones. Los primeros son tratados internacionales sujetos a la ratificación de los Estados Miembros de la organización. Las recomendaciones no son instrumentos vinculantes — habitualmente versan sobre los mismos temas que los convenios— y recogen directrices que pueden orientar la política y la acción nacionales. Se entiende que unos y otras incidan concretamente en las condiciones y las prácticas de trabajo de todos los países del mundo.

3.5.2 Otras formas

La Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne una vez por año, y otros órganos de la Organización Internacional del Trabajo, a menudo adoptan documentos menos formales que los convenios y las recomendaciones. Puede tratarse de Códigos de conducta, resoluciones y declaraciones. Por lo general, se entiende que estos documentos surtan un efecto normativo pero no se considera que formen parte del sistema de normas internacionales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. Hay una serie de ejemplos importantes de los mismos.

3.5.3 Ordenación

La organización ha adoptado más de 180 convenios y de 185 recomendaciones sobre una amplia gama de temas. El Consejo de Administración de la oficina decidió que ocho convenios debían considerarse fundamentales para los derechos de quienes trabajan, y ser ratificados y aplicados por todos los Estados Miembros de la organización. De ahí que se los denomine [Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo](#). Otros cuatro convenios sobre asuntos de capital importancia para las instituciones y la política del trabajo se consideran [convenios prioritarios](#). El resto de los instrumentos que abarcan una amplia gama de temas se han clasificado en unas 12 categorías de [convenios y recomendaciones](#).

3.5.4 Peculiaridades

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo estipula que al elaborar normas internacionales del trabajo se "deberá tener en cuenta aquellos países donde el clima, el desarrollo incompleto de la organización industrial u otras circunstancias particulares hagan esencialmente diferentes las condiciones de

trabajo". Ahora bien, el hecho de que también disponga que, de todos modos, se deban de establecer normas de aplicación general ha conferido una serie de peculiaridades al sistema de normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.

3.5.5 Origen de las normas internacionales del trabajo

La elaboración de normas internacionales del trabajo es un proceso legislativo único en su género en el que participan gobiernos y representantes de los empleadores y de los trabajadores de todas partes del mundo.

3.5.6 Cómo se utilizan las normas internacionales del trabajo

Las normas internacionales del trabajo son adoptadas por representantes de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores de todos los sistemas sociales y económicos del mundo, aplicando los principios democráticos. Estas normas son el modelo mundial en materia de derechos y deberes en los lugares de trabajo. De ahí que los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo tengan la obligación de emularlas cuanto sea posible, y la Organización Internacional del Trabajo, la misión de promover esa emulación.

3.5.7 La utilización de las normas internacionales del trabajo como modelo

Se entiende que una vez adoptadas, las normas internacionales del trabajo han de aplicarse y los convenios ratificarse. El sistema de normas internacionales del trabajo reconoce que éste puede ser un proceso gradual nacional e internacional. Se intenta que las normas internacionales del trabajo

sean utilizadas sistemáticamente como guía para formular y poner en práctica la política laboral y social a escala nacional.

El examen minucioso del contenido de muchas normas internacionales del trabajo revela que existe la posibilidad de que se vayan desarrollando gradualmente políticas nacionales que concuerden con ellas. Las normas internacionales del trabajo han de ser examinadas mediante la sumisión a la autoridad nacional competente, pues son adoptadas por un órgano internacional. Las normas internacionales del trabajo han de servir de referencia a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tanto en lo que se refiere a sus demandas al gobierno como a la observancia de su derecho de existir y representar los intereses de sus mandantes. Clara prueba de ello es la función que desempeñan estos grupos en el control de los convenios ratificados.

La ratificación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo pone de manifiesto la solidaridad con otros Estados Miembros, conviniendo en que la coordinación internacional de los derechos de los trabajadores y de las condiciones de trabajo sea apropiada. Cabe señalar que a lo largo de los años se ha aceptado sin problemas que la aplicación algún tiempo después de la ratificación, tras un período de ajuste conforme a los términos de un convenio, es tan válida e importante como la aplicación previa a su ratificación, y ello está implícito en los métodos para hacerlos cumplir que utilizan la Organización Internacional del Trabajo sus Estados Miembros y sus mandantes empleadores y trabajadores. De ahí que se dé por sentado que las normas internacionales del trabajo han de ratificarse siempre que sea posible y que deben existir motivos de peso para no hacerlo.

En la práctica, las normas internacionales del trabajo sirven de referencia respecto de la observancia de los derechos humanos y

son utilizadas tanto por las organizaciones no gubernamentales como por las intergubernamentales. También sirven de orientación a las organizaciones regionales para formular políticas destinadas a armonizar sus políticas laborales y sociales. Al respecto, pueden citarse ejemplos en todos los continentes.

3.5.8 Obligaciones de los Estados miembros

Los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo tienen la libertad de decidir si se vinculan legalmente a un convenio mediante la ratificación. Ahora bien, el mandato de la Organización Internacional del Trabajo de promover las normas internacionales del trabajo adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo es claro y las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo imponen determinadas obligaciones.

3.5.9 La obligación de sumisión a la autoridad competente

Se entiende que las normas internacionales del trabajo han de aplicarse e incidir en el lugar de trabajo. De ahí que los Estados Miembros tengan la obligación de [someter los nuevos instrumentos](#) *"a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas"*.

Por lo general, la autoridad competente es el poder legislativo. Este requisito tiene por objetivo que se tome conocimiento de las nuevas normas internacionales del trabajo y se entable un debate público a escala nacional.

3.5.10 La obligación de informar acerca de los convenios no ratificados y las recomendaciones

Incluso cuando la Conferencia Internacional del Trabajo acaba de adoptar nuevas normas internacionales del trabajo, se aplican procedimientos de presentación de memorias para renovar el debate nacional de una determinada norma internacional del trabajo con miras a que se le dé forma de ley y sea ratificada.

3.5.11 La obligación implícita respecto de la libertad sindical

Hace unos 50 años, los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo convinieron en que el respeto de la libertad sindical constituye una obligación implícita de afiliación.

La aceptación de la Constitución, requisito formal de la afiliación a la Organización Internacional del Trabajo, se considera el fundamento jurídico de esta obligación y, por ello, hace largo tiempo que se estableció el [procedimiento para que sea respetada](#).

3.5.12 Ratificación de las normas internacionales del trabajo

La ratificación es el acto por el cual un Estado Miembro se compromete oficialmente a tomar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de un convenio de la Organización Internacional del Trabajo, tanto por ley como en la práctica.

3.5.13 El principio

El [Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo](#) dispone que "si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director

General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio.

La Constitución no impone ningún otro requisito para comunicar las ratificaciones a la Organización Internacional del Trabajo. Lo importante, por supuesto, es que el instrumento de ratificación indique claramente que constituye el compromiso formal contraído por el Estado de aplicar uno o varios convenios determinados y que dicho instrumento lleve la firma de alguien habilitado para actuar en nombre del Estado en cuestión.

Cuando un país ratifica un convenio de la Organización Internacional del Trabajo, acepta dos cosas importantes; en primer lugar, incorporarlo en la legislación nacional y aplicarlo. Para comprender lo que ello implica, deberán examinarse las disposiciones del convenio en cuestión. En segundo lugar, el país acepta someterse al control de la Organización Internacional del Trabajo en lo que respecta a las medidas que tome para aplicar ese convenio.

3.5.14 No se aceptan reservas

Las ratificaciones no pueden ir acompañadas de reservas; en otras palabras, los gobiernos no tienen la facultad de decidir a discreción los Artículos del convenio que se comprometen a aplicar. No obstante, algunos convenios prevén determinadas exclusiones, excepciones u opciones.

En algunos casos, también estipulan que si el Estado desea acogerse a esas cláusulas de excepción, debe notificarlo en una declaración que debe presentar al mismo tiempo que la ratificación para que esta última sea válida. En otros casos, si el Estado que ratifica quiere beneficiar de las cláusulas de excepción, la

declaración es facultativa y así debe constar ya sea en la declaración hecha junto con la ratificación o en el primer informe sobre la ratificación del convenio. El Director General de la Organización Internacional del Trabajo, al recibir las ratificaciones de los convenios, las registra y las comunica a todos los Estados Miembros de la Organización y al Secretario General de las Naciones Unidas.

3.5.15 Entrada en vigor

Un convenio tiene que haber entrado oficialmente en vigor antes de que sea vinculante para el Estado que lo ha ratificado. Por lo que atañe a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, habitualmente, se prevé que entrarán en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General y, posteriormente, para los demás Miembros, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada la ratificación de cada uno de ellos. Citemos como ejemplo el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144): la primera ratificación se recibió el 15 de febrero de 1977 y la segunda, el 16 de mayo de 1977, por tanto, entró en vigor oficialmente, el 16 de mayo de 1978. En lo que se refiere a las ratificaciones ulteriores, el convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que haya sido registrada cada una de ellas.

3.5.16 El programa de la oficina y las normas del trabajo

La elaboración y aplicación de las normas internacionales del trabajo, por un parte, y la cooperación técnica, por la otra, son los principales medios de que dispone la Oficina Internacional del Trabajo para alcanzar los objetivos de justicia social que se fijara la Organización Internacional del Trabajo desde su fundación.

El carácter complementario de estas dos actividades resulta obvio: las normas internacionales del trabajo se utilizan para orientar las actividades de cooperación técnica de la Oficina Internacional del Trabajo y estas últimas permiten hacerse una idea de la eficacia de las normas internacionales del trabajo existentes y de las que hacen falta. La restricción de recursos no impide tomar medidas para promover las normas internacionales del trabajo por todos los medios que los funcionarios de la Organización Internacional del Trabajo puedan concebir.

La Oficina presta asistencia técnica directamente relacionada con las normas del trabajo por conducto de los [equipos consultivos multidisciplinarios](#) destacados en distintas partes del mundo. En la sede de Ginebra, el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos responde a solicitudes de asistencia que abarcan desde la ayuda para entender el sistema de presentación de memorias sobre los convenios ratificados hasta las sugerencias para resolver aquellos problemas relativos a la aplicación de las normas del trabajo, detectados por la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo.

Los departamentos técnicos de la Organización Internacional del Trabajo prestan asistencia en relación con las normas del trabajo y la utilización de las mismas como punto de referencia. A continuación se citan algunos ejemplos. Utilizando medios acordes con las normas del trabajo, los expertos brindan asesoramiento técnico para mejorar los sistemas de estadísticas del trabajo, los métodos de administración y de inspección del trabajo, las disposiciones en materia de servicios de empleo, los regímenes de pensiones, las prestaciones de desempleo y otras similares.

Los legisladores tienen en cuenta las normas internacionales del trabajo cuando redactan leyes laborales. A la hora de idear y

proponer estrategias de creación de empleo, los analistas del empleo tienen presente el fomento del "pleno empleo, productivo y libremente elegido", tal como se dice en el Convenio número 122. Las normas internacionales del trabajo nutren la formación en previsión de accidentes, los métodos para calcular los riesgos del trabajo, y la idea para mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores. Las actividades técnicas de la Oficina se llevan a cabo poniendo sumo cuidado en no violar los derechos humanos básicos y promoviendo la aplicación de las normas del trabajo fundamentales y de las demás.

3.5.17 Aplicación de las normas internacionales del trabajo

En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo, los mecanismos de control de aplicación de las normas internacionales del trabajo cumplen una función modelo en cuanto a eficacia y eficiencia. A lo largo de los años, ello ha dado lugar a miles de casos de progreso documentados en situaciones que engloban asuntos que van desde las violaciones de los principios fundamentales de derechos civiles a las condiciones de trabajo cotidianas.

3.5.17.1 Sistema de control regular

Este sistema se basa en la ratificación de una norma internacional del trabajo y en la obligación de informar periódica y regularmente sobre las medidas tomadas para hacer efectivas las disposiciones del instrumento en cuestión.

3.5.17.2 Sistemas de control especial

Estos mecanismos se utilizan en los casos de reclamaciones concretas contra un Estado Miembro. Los procedimientos previstos en los Artículos 24 y 26 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se aplican a los convenios ratificados. Ahora bien, por lo que atañe a los principios de libertad sindical, que cimentaron la fundación de la Organización Internacional del Trabajo, se pueden presentar reclamaciones incluso contra los Estados Miembros que no han ratificado los convenios en la materia.

3.5.17.3 Mecanismos ad hoc

A lo largo de los años, se han ido creando mecanismos para supervisar el efecto dado a las normas internacionales del trabajo en circunstancias particulares.

3.5.18 Por qué se necesitan normas internacionales del trabajo

Las normas internacionales de trabajo incrementan las posibilidades de paz duradera. Las normas internacionales de trabajo pueden contribuir a neutralizar los efectos de la competencia del mercado internacional. Las normas internacionales de trabajo pueden aportar al proceso de desarrollo.

3.5.19 Peculiaridades de las normas internacionales del trabajo

La labor normativa de la Organización Internacional del Trabajo ha dado lugar a una nueva concepción de los objetivos y los medios de acción de la comunidad mundial, incorporando una nueva forma de instrumento internacional colectivo. El consiguiente sistema ha

ejercido una influencia considerable en las actividades internacionales en las esferas de derechos humanos, política social y política de desarrollo.

Las normas internacionales del trabajo son de carácter universal y quienes las redactan intentan que todos los países puedan ratificarlas y aplicarlas, independientemente del nivel de desarrollo económico o del sistema social y económico de cada uno de ellos. Habida cuenta de lo antedicho, la redacción de las normas contempla cierta flexibilidad en lo que se refiere a las obligaciones. A raíz de esa universalidad de las normas y de la flexibilidad que en virtud de la misma deben contemplar algunas de ellas, varios convenios importantes sólo establecen objetivos en materia de política nacional y un amplio marco para la acción nacional. Una vez ratificadas estas normas promocionales, los países deben utilizar medios apropiados a la situación nacional para promover los objetivos, y poder demostrar que a lo largo del tiempo avanzan en la consecución de los mismos.

El debate tripartito que se entabla respecto de la adopción de las normas apunta, entre otros, a garantizar que el resultado sea viable; es decir, que la versión definitiva de cada instrumento de derecho internacional pueda ser aceptada y aplicada por los Estados Miembros en cuanto norma internacional sobre el tema en cuestión. Al respecto, cabe señalar que las normas internacionales se establecen teniendo en cuenta la posibilidad de que tal vez sea precisa modificarlas o adaptarlas ulteriormente. Estas características se conjugan de manera peculiar en las normas internacionales del trabajo. Además, la regularidad sistemática con que se adoptan normas internacionales del trabajo acrecienta su influencia ya que incluso cuando no existen obligaciones inherentes a la ratificación, es habitual que quienes se ocupan de problemas sociales se sirvan de ellas como guía dado que recogen los puntos

de vista considerados en una asamblea representativa de carácter mundial.

3.5.19.1 Universalidad

Las normas internacionales del trabajo son tratadas y adoptadas por delegados de todas partes del mundo. Durante la preparación y redacción de las mismas se toman en consideración las diversas prácticas nacionales que preponderan. Dichas normas recogen objetivos y reglas ampliamente aceptadas que todos los países pueden seguir y aplicar en su acción nacional. El propósito es siempre el mismo: establecer una norma del trabajo que pueda utilizarse a escala internacional. Compete a cada Estado soberano transformar en obligaciones jurídicas vinculantes esos objetivos y reglas aceptados universalmente; ello se hace mediante la ratificación. Incluso antes de que un Estado proceda a la misma, las normas son un punto de referencia para establecer la política y las medidas relativas al asunto en cuestión. Los órganos de la Organización Internacional del Trabajo se han opuesto sistemáticamente a la idea de establecer distintas normas para diferentes regiones o determinados grupos de países. Las delegaciones de la Organización Internacional del Trabajo *"se niegan categóricamente a aceptar siquiera la idea de que pueda haber infranormas para seres infrahumanos"*.

3.5.19.2 Flexibilidad

De conformidad con la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, durante la preparación de las normas internacionales del trabajo ha

de atenderse concretamente a la necesidad de que sean lo suficientemente flexibles para que puedan aplicarse independientemente de las situaciones, condiciones y prácticas nacionales. La flexibilidad que caracteriza a algunas de estas normas garantiza la universalidad de las mismas. Por tanto, las normas se redactan de manera realista y se considera primordial la aplicación efectiva de las mismas. Ejemplos de flexibilidad de las normas internacionales del trabajo. No obstante, esta flexibilidad tiene límites a la hora de establecer normas suficientemente concretas. Cuando la flexibilidad compromete una norma que se juzga significativa, la Conferencia puede adoptar una recomendación con la esperanza de que la práctica internacional evolucione en el futuro, permitiendo que se considere y adopte un convenio en la materia.

3.5.19.3 Viabilidad

Por lo general, los proyectos de los instrumentos que se someten a aprobación de la Conferencia se examinan en dos períodos de secciones consecutivos, en un doble debate. En primera instancia, se incluyen en los puntos del orden del día de la Conferencia tras exhaustivas consultas tripartitas en el ámbito del Consejo de Administración. En el período de sesiones de la Conferencia, los textos son pulidos por comités técnicos, también tripartitos que toman decisiones por mayoría y, en último término, hace falta una mayoría de dos tercios de los votos de la Conferencia para que el instrumento propuesto sea adoptado.

3.5.19.4 Adaptabilidad

Desde 1919, las normas internacionales del trabajo han debido adoptarse a un mundo que cambiaba rápidamente, desgarrado por dos guerras mundiales y otros conflictos armados, sujeto a crisis económicas y a rápidos cambios culturales. En este mismo período terminó la época colonial y muchos países que acababan de independizarse pasaron a formar parte de la comunidad internacional, dispuestos a alcanzar su propio desarrollo en cooperación con el resto del mundo. En un entorno como éste, las normas se adoptan sabiendo que existe la posibilidad de que en el futuro tal vez sea preciso modificarlas. Las características del sistema se han ido desarrollando teniendo presente esta posibilidad y, desde un principio, se han adoptado nuevas normas y se han revisado las existentes cada vez que se juzgó necesario actualizarlas.

En estos últimos años, el Consejo de Administración ha procedido a revisar sistemáticamente las normas, interesándose particularmente por la viabilidad de las mismas. Ello tuvo por objetivo conservar la reputación de la que goza el sistema de normas en virtud de su pertinencia y su capacidad de adaptarse a la situación mundial.

3.5.20 Procedimiento legislativo

A efectos de garantizar que las normas internacionales del trabajo se conciben como corresponde y sean aceptadas por los gobiernos, los representantes de los empleadores y los representantes de los trabajadores, se utiliza un doble debate,

tratando el tema en dos sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo tal como fue publicado en la pagina web de la Organización Internacional del Trabajo.

3.6 Normativa legal de la vigencia del Convenio 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), en la República de Guatemala

Para analizar la vigencia de presente Convenio hay que recordar en primer lugar que el Estado de Guatemala es miembro activo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y que la Constitución Política de la República, regula lo relativo a las relaciones internacionales y la firma de los tratados internacionales con otros Estados u organizaciones internacionales.

El Artículo 149 de la Constitución Política de la República, regula lo referente a las relaciones internacionales del Estado, señalando:

“...Guatemala, normará sus relaciones con otros Estados de conformidad con los principios, reglas y practicas internacionales con el propósito de contribuir al mantenimiento de la paz y la libertad, al respeto y defensa de los derechos humanos, al fortalecimiento de los procesos democráticos e instituciones internacionales que garanticen el beneficio mutuo y equitativo entre los Estados”

Asimismo, se establece en su texto normativo una serie de disposiciones referentes a las facultades del Ejecutivo en lo atinente a dirigir la política exterior y las relaciones internacionales, así como para celebrar, ratificar y denunciar tratados y convenios. Artículo 183 inciso o. Se prevé también los casos en los cuales el Congreso de la República debe aprobar antes de su ratificación los tratados internacionales, encontrándose dentro de estos, los tratados en los que *“...trasfieran competencias a organismos, instituciones o mecanismos creados dentro de un ordenamiento jurídico comunitario concentrado para realizar objetivos regionales y comunes en el ámbito centroamericano...”*. También requiere

previa aprobación del Congreso los tratados que: “...*Contengan cláusula general de arbitraje o de sometimiento a jurisdicción internacional...*” (Artículo 171 literal L incisos 2 y 5, respectivamente).

En lo referente a la jerarquía que el derecho internacional ocupa en el contexto interno guatemalteco, puede afirmarse que es supra legal, en la generalidad de casos excepto lo referente a derechos humanos, tema de esta exposición. El resto del derecho internacional adquiere esta jerarquía al aceptar expresamente en el Artículo 149 de la Constitución, que se normará por las reglas y prácticas internacionales, por lo que Guatemala siendo parte de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, debe tenerse presente el contenido del Artículo 27 de la misma, que no le permite al Estado invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado.

Además, dentro de las normas de derecho internacional general se encuentran principios tales como el “*pacta sunt servanda*” y “*bona FIDE*” que igualmente son imperativos. Por ende, el legislador ordinario no podría modificar ni derogar el derecho internacional, a menos de violar el derecho interno.

Como corolario de esto, los jueces pueden, y a mi juicio, debe, aplicar de oficio el derecho internacional general, en cuanto a normas, principios y valores del mismo, con apoyo en el citado Artículo 149 de la Constitución. En cuanto a la jerarquía del derecho internacional de los derechos humanos en el derecho interno, la actual Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada en 1985 y vigente a partir del 14 de enero de 1986, contiene una norma de corte humanista y altamente protectora de la persona, al señalar en su Artículo 46:

“Preeminencia del Derecho Internacional. 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”.

Esta norma establece claramente el nivel jerárquico que debe dársele a los tratados internacionales respecto del derecho interno, cuando los mismos se refieren a derechos humanos.⁹

El Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 es un instrumento internacional de derechos humanos, ya que la sociedad contemporánea reconoce que todo ser humano, por el hecho de serlo, tiene derechos frente al Estado, derechos que éste, o bien tiene el deber de respetar y garantizar o bien está llamado a organizar su acción a fin de satisfacer su plena realización. Estos derechos, atributo de toda persona e inherentes a su dignidad, que el Estado está en el deber de respetar, garantizar o satisfacer son los que hoy conocemos como derechos humanos.¹⁰

De manera especial este convenio internacional regula el derecho al descanso que se entiende como lo cita el autor Martínez Gálvez, Arturo, *“este derecho incluye no sólo el descanso propiamente dicho, sino también el disfrute del tiempo libre, el tiempo en que el trabajador no está al servicio del patrono y que constituye su ámbito de libertad, de modo que pueda desarrollar su personalidad en la forma que lo considere mas conveniente a su satisfacción.*

Este tiempo libre, está en relación a la duración de la jornada de trabajo y a vacaciones periódicas pagadas. Si no existiera la limitante de la jornada y el descanso vacacional anual no podría decirse que el trabajador es libre. Como ser humano necesita de ciertas condicionantes precisamente para realizar eficazmente su labor, como lo es un descanso

⁹ Rohrmoser Valdeavellano, Rodolfo. **Ponencia de Guatemala, “Aplicación del derecho internacional de los derechos humanos en el derecho interno guatemalteco”**, págs. 6 y 7.

¹⁰ **Estudios básicos de derechos humanos I**, pág. 15.

adecuado que le permita renovar nuevas energías y que proteja su salud. Esto último es fundamental en la consideración de su persona y constituye un principio de justicia.

El descanso vacacional debe darse cumpliendo determinados requisitos como lo es el de ser pagadas anticipadamente y algo muy importante de que se gocen en la época que sea conveniente para el trabajador, acuerdo entre éste y el patrono. Es decir, que no sea algo impositivo de éste, que prive del derecho a gozar de las mismas, porque entonces realmente no es un descanso, que es la ratio legis de la declaración”¹¹

El Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 de la Organización Internacional del Trabajo fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su decimocuarta reunión, celebrada en Ginebra, Suiza, el 28 de junio de 1930. Fecha de entrada en vigor el 29 de agosto de 1933. Fue aprobado por el Decreto del Congreso de la República de Guatemala número 1453, de fecha 08 de junio de 1961. Ratificado el 22 de junio de 1961. Registrado el Instrumento el 04 de agosto de 1961. Publicado en el Diario Oficial, tomo CLXII, numero 67, de 25 de agosto de 1961.

¹¹ Martínez Gálvez, Arturo. **Derechos humanos y Procurador de los Derechos Humanos**, pág. 337.

CAPÍTULO IV

4. Juez de paz del Organismo Judicial

4.1 Definición

Para abordar el tema de este capítulo, es necesario realizar un análisis al concepto general de juez; el diccionario enciclopédico color Océano indica que juez es el que tiene autoridad y potestad para juzgar y sentenciar. De paz, el encargado de resolver las cuestiones de poca importancia.¹² En sentido amplio, jueces son las personas encargadas de estudiar y decidir si procede o no, en derecho, dispensar las tutelas jurídicas que los sujetos solicitan mediante el proceso.¹³ En sentido restringido, suele denominarse juez quien actúa unipersonalmente, a diferencia de los que actúan colegiadamente y que suelen llamarse ministros, vocales, camaristas o magistrados.¹⁴

En el orden jurídico guatemalteco, la Ley del Organismo Judicial Decreto número 2-89, que regula la actividad jurisdiccional del sistema de administración de justicia, no determina ningún concepto sino se limita a indicar las facultades de los jueces de paz.

4.2 Atribuciones

La ley del Organismo Judicial preceptúa las atribuciones para los jueces de paz, en el Artículo 104.

*“Facultades. Los **jueces de paz** ejercerán su jurisdicción dentro de los límites del territorio para el que hayan sido nombrados; su competencia por razón de la materia y de la cuantía serán fijadas por la Corte Suprema*

¹² Diccionario enciclopédico color Océano, pág. 521.

¹³ Diccionario jurídico Espasa, pág.550.

¹⁴ Ossorio, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales, pág. 522.

de Justicia; y sus atribuciones en el orden disciplinario, son las mismas respecto a sus subalternos, que las otorgadas en el propio caso a los jueces de primera instancia”.

El Código Procesal Guatemalteco, Decreto número 51-92, define las atribuciones para los jueces de paz del Organismo Judicial en el Artículo 44.

“Juez de paz. *Los jueces de paz tendrán las siguientes atribuciones:*

- a) Juzgarán las faltas, los delitos contra la seguridad del tránsito y aquellos cuya pena principal sea de multa conforme el procedimiento específico del juicio por faltas que establece esta ley;*
- b) Conocerán a prevención en los lugares donde no hubiere Juzgado de Primera Instancia, o bien se encontrare cerrado por cuestiones de horario o por alguna otra razón.*
- c) Practicarán las diligencias urgentes y oirán a los detenidos dentro del plazo que manda la Constitución Política de la República.*
- d) También podrán juzgar, en los términos que lo define el Artículo 308 de este Código, la investigación del Ministerio Público.*
- e) Autorizarán la aplicación del criterio de oportunidad en los casos que establezca la ley;*
- f) Practicarán las diligencias para las cuales fueren comisionados por los jueces de primera instancia, siempre que estos no tuvieren su sede en la misma circunscripción municipal.*
- g) Realizar la conciliación en los casos previstos en este Código y resolver sobre las solicitudes de aprobación de los acuerdos alcanzados a través de la mediación.*

En ningún caso podrán resolver nada sobre la prisión preventiva y libertad de los procesados ni podrán aplicar medidas sustitutivas, excepto cuando los delitos no tengan prevista pena privativa de libertad, según lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 261 de este Código”. El referido párrafo establece; “No se podrá ordenar la prisión preventiva en

los delitos que no tengan prevista pena privativa de libertad o cuando, en el caso concreto, no se espera dicha sanción”.

Otra atribución para los jueces de paz consiste en dar apoyo en la investigación del Ministerio Público tal como lo regula el Artículo 308 del Código Procesal Penal, *“los jueces de primera instancia y donde no los hubiere, **los de paz**, apoyaran las actividades de investigación de la policía y los fiscales del Ministerio Público cuando éstos lo soliciten, emitiendo, si hubiere lugar a ello, las autorizaciones para las diligencias y medidas de coerción o cautelares que procedan conforme a la ley. Los jueces resolverán inmediatamente y de manera motivada las solicitudes que les sean formuladas...”*

Para el levantamiento de cadáveres, tienen facultades los jueces de paz, según el Artículo 195 del Código Procesal Penal al indicar: *“...En aquellos municipios en los que no hubiere delegación del Ministerio Público, el levantamiento será autorizado por el **juez de paz**”.*

El juez de paz tiene la una atribución especial al conferirse el derecho de firmar el acta de arresto domiciliario tal como lo regula el Artículo 265 Bis del Código Procesal Penal. *“Arresto domiciliario en hechos de tránsito. Cuando se trate de hechos por accidentes de tránsito, los causantes de ellos deberán quedarse en libertad inmediata, bajo arresto domiciliario. Esta medida podrá constituirse mediante acta levantada por un Notario, **juez de paz** o por el propio jefe de la policía que tenga conocimiento del asunto, estos funcionarios serán responsables si demoran innecesariamente el otorgamiento de la medida...”*

El juicio de faltas es otra atribución para los jueces de paz según lo establece el Artículo 488 del Código Procesal Penal, *“Procedimiento. Para juzgar las faltas, los delitos contra la seguridad del tránsito y todos aquellos cuya sanción sea de multa, el **juez de paz** oirá al ofendido o a la autoridad que hace la denuncia e inmediatamente al imputado. Si este reconoce*

culpable y no se estiman necesarias diligencias ulteriores, el juez en el mismo acto pronunciará la sentencia correspondiente aplicando la pena, si es el caso, y ordenará el comiso o la restitución de la cosa secuestrada, si fuere procedente”.

El Reglamento General de Tribunales Acuerdo 36-2004 Corte Suprema de Justicia establece las atribuciones de los jueces de paz. *“Artículo 45. En lo que sea aplicable, los jueces de Paz tendrán en sus respectivos juzgados las mismas atribuciones que este reglamento confiere a los de primera instancia. La Corte Suprema de Justicia establecerá los juzgados de Paz en el número y en los lugares que considere convenientes a la buena administración de la justicia”.* Este Reglamento regula también lo concerniente a la distribución del trabajo en los juzgados para agilizar los procesos judiciales, *“Artículo 46. Los jueces de Paz que atiendan diversos ramos, deberán distribuir equitativamente entre los auxiliares judiciales los asuntos que correspondan a cada uno de ellos”.*

Las atribuciones que el Reglamento 36-2,004 de la Corte Suprema de Justicia, confiere a los de primera instancia y que son compatibles con los jueces de paz conforme el Artículo 42, son los siguientes:

b) Estudiar y resolver personalmente los asuntos sometidos a su conocimiento;

c) Cerciorarse personalmente del funcionamiento del tribunal, de la atención que los auxiliares y empleados presten a abogados y público en general y del modo como cumplen sus respectivas obligaciones, procediendo a corregir en el acto cualquier falta o deficiencia que notaren, haciéndolo saber, cuando corresponda, al sistema de Recursos Humanos del Organismo Judicial; y,

d) Revisar personalmente, por lo menos una vez al mes, y en fechas distintas, las mesas del secretario y demás auxiliares del tribunal. Si encontraren asuntos o escritos de los que no tuvieran noticia o diligencias

sin cumplimentar o efectuadas con retardo, u otras deficiencias, corregirán en el acto cualquier anomalía; debiendo levantar acta de toda revisión, que remitirán al Presidente de la Sala Jurisdiccional, con copia a la autoridad que corresponda, de conformidad con la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.

4.3 Prohibiciones

La ley del Organismo Judicial regula en general las prohibiciones para los jueces y magistrados en el Artículo 70, que es válido para los jueces de paz.

“Prohibiciones. Es prohibido a los jueces y magistrados:

a) Aceptar a desempeñar cargos de albaceas, tutores, protutores o guardadores, salvo que se trate del cónyuge conviviente cuya unión de hecho estuviere inscrita en el Registro Civil respectivo o parientes dentro de los grados de ley; y ser depositarios judiciales;

b) Ser árbitros, expertos, liquidadores o partidores;

c) Dar opinión sobre asuntos que conozcan o deban conocer;

d) Garantizar en cualquier forma obligaciones de personas que no sean sus parientes, bajo pena de nulidad de la garantía y destitución del funcionario;

e) Celebrar contratos de cualquier clase con las personas que ante ellos litiguen, bajo pena de nulidad y destitución del funcionario;

f) promover de oficio cuestiones judiciales sobre intereses privados.

g) Ejercer las profesiones de abogado y notario, o ser mandatarios judiciales, salvo que se trate del ejercicio de la profesión de abogado, en asuntos, propios de su cónyuge, conviviente cuya unión de hecho estuviere inscrita en el Registro Civil respectivo o de sus hijos menores de edad;

h) Tener negocios o ejercer oficios que sean incompatibles con el decoro de su profesión”.

4.4 Impedimentos

La ley del Organismo Judicial establece en el Artículo 105, *“Impedimentos. En caso de impedimento, excusa, o recusación declarados procedentes, o de falta temporal del juez de paz, será sustituido por otro de igual categoría, si lo hubiere en el municipio, y si no, por el juez de paz cuya sede sea más asequible. En caso de falta absoluta, se procederá de la misma manera, mientras la Corte Suprema de Justicia nombra al sustituto.”*

4.5 Residencia

La ley es clara al indicar que los jueces deben tener su residencia dentro del perímetro asignado por la Corte Suprema de Justicia sin que pueda abandonarlo sin previo aviso, según el Artículo 106 de la ley del Organismo Judicial que regula: *“Residencia. Los jueces menores tienen la obligación de residir en el municipio de su jurisdicción; y si ésta se extendiera a dos o más municipios, en la sede que haya fijado la Corte Suprema de Justicia. Los jueces no pueden ausentarse de su jurisdicción sin el permiso correspondiente. El incumplimiento de éste Artículo será considerado falta grave”.*

4.6 Turno

El Artículo 107 de la ley del Organismo Judicial contempla que el Presidente de la Corte Suprema de Justicia tiene la facultad para distribuir los turnos para los jueces de paz en los lugares donde hay más de dos juzgados, tal como se transcribe a continuación. *“Turnos. En donde haya más de un juez de paz, deben estos funcionarios permanecer en su despacho por turnos fuera de las horas de audiencia, a efecto de que haya un juez expedito para la práctica de diligencias que urgentemente*

demanden su intervención y para las sanciones económicas de los que sean detenidos por faltas, después de las horas ordinarias de audiencia. Los turnos serán distribuidos por el Presidente del Organismo Judicial. El juez de paz que sin causa justificada no cumpliera con lo dispuesto en este Artículo, sufrirá una multa de diez (Q. 10.00) a cien (Q. 100.00) quetzales que en cada caso impondrá de plano el Juez de Primera Instancia jurisdiccional. La causa justificada deberá probarse dentro de veinticuatro horas”.

Tal como lo indica este Artículo del Organismo Judicial, en toda la República de Guatemala, hay municipios que cuenta con más de un juzgado de paz, esto significa que los jueces cumplen con el horario establecido por la Constitución Política de la República y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de los trabajadores del Organismo Judicial, estos funcionarios si gozan del derecho al descanso, ya que la Corte Suprema de Justicia se ha encargado de la distribución de los horarios de turnos siendo estos municipios:

Guatemala	21 Juzgados de Paz.
Mixco	2 Juzgados de Paz.
Villa Nueva	2 Juzgados de Paz.
Chimaltenango	2 Juzgados de Paz.
Escuintla	2 Juzgados de Paz.
Huehuetenango	2 Juzgados de Paz.
Quetzaltenango	3 Juzgados de Paz.
Mazatenango	2 Juzgados de Paz.

En los demás municipios de la República, los jueces de paz cumplen con el horario que establece el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, sin embargo por no existir juzgados de turno deben de atender las diligencias que ordena la ley en cualquier horario fuera de la jornada ordinaria regulas por la ley, con pena de ser multados tal como lo estipula el Artículo 107 de la ley del Organismo Judicial en el segundo párrafo, en caso de incumplimiento de las atribuciones anteriormente descritas.

CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico de las jornadas de trabajo para los jueces de paz del Organismo Judicial

5.1 Normativa constitucional

La Constitución Política de la República de Guatemala, limita las jornadas de trabajo a todos los trabajadores incluyendo a los jueces de paz, tal como lo regula el Artículo 102 inciso 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. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerado”.

En éste Artículo constitucional se prevén todos los que son considerados derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. No obstante y la claridad de este Artículo de los incisos transcritos, algunos señalan que estos derechos sociales mínimos, corresponden únicamente a los trabajadores del sector privado, lo cual es falso, pues éstos constituyen las garantías mínimas fundamentales para todos los trabajadores en general y no únicamente para un sector. De tal cuenta aquella afirmación no solo es falsa, sino que además se da con el propósito de generar la desigualdad entre los trabajadores del Estado y los trabajadores del sector privado.

Ahora bien, al final del Artículo 102 inciso g Constitucional, se regula lo relativo a los trabajadores que no son aplicables los límites impuestos a las jornadas de trabajo. En el caso particular de los jueces de paz del Organismo Judicial, no existe en la normativa especial conformada por la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial y la ley de la Carrera Judicial, ninguna norma que prevé la exclusión de los jueces de paz de las limitaciones impuestas a la jornada de trabajo por la Constitución Política de la República, lo cual respalda que las jornadas ilimitadas impuestas a los jueces de paz, son totalmente ilegales.

El Artículo 102 inciso h de la Constitución Política de la República, establece la figura del descanso semanal, de aplicación general incluso para los jueces de paz, a pesar que no es regulada por la por la ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. En conclusión puede señalarse que los jueces de paz como servidores del Organismo Judicial, y del Estado de Guatemala, están sujetos a una jornada de trabajo determinada previamente en la Constitución Política de la República.

Algo novedoso que contempla la Constitución es la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Artículo 106, “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma

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

La Constitución da un trato especial a los trabajadores del Estado según el Artículo 108 que establece. *“Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley del Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades...”*

Por este trato especial a los trabajadores del Estado plasmado en la Constitución Política de la República, ordena la creación de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial en el Artículo 210 que a continuación se transcribe; *“Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Las relaciones laborales de los funcionarios y empleados del Organismo Judicial, se normarán por su Ley de Servicio Civil...”*. Pasaron varios años hasta que el Congreso de la República de Guatemala decretó la ley de Servicio Civil del Organismo Judicial identificado como 48-99, con ésta acción se llenó el vacío de ley que existía entre las relaciones laborales de los funcionarios y trabajadores con el Organismo Judicial.

5.2 Normativa ordinaria general

El Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Congreso de la República mediante el Decreto número 1453, ley vigente en el país, establece las horas de trabajo para todos los trabajadores y trabajadoras del comercio y oficinas, incluyendo las horas de trabajo para los jueces de paz del Organismo Judicial, según los Artículos siguientes:

Artículo 2. *“A los efectos del presente Convenio, la expresión **horas de trabajo** significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador”.*

Artículo 3. *“Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día, reserva de las disposiciones de los Artículos siguientes”.*

Artículo 4. *“Las horas de trabajo por semana previstas en el Artículo 3 podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas”.*

Artículo 5. *“1. En caso de interrupción general del trabajo motivada por: a) fiestas locales, o b) causas accidentales o de fuerza mayor (averías en las instalaciones, interrupción de la fuerza motriz, del alumbrado, de la calefacción o del agua, siniestros), podrá prolongarse la jornada de trabajo para recuperar las horas de trabajo perdidas, en las condiciones siguientes:*
a) Las recuperaciones no podrán ser autorizadas más que durante treinta días al año y deberán efectuarse dentro de un plazo razonable;
b) La jornada de trabajo no podrá ser aumentada más de una hora;
c) La jornada de trabajo no podrá exceder de diez horas.

2. Deberá notificarse a la autoridad competente la naturaleza, causa y fecha de la interrupción general del trabajo, el número de horas de trabajo perdidas y las modificaciones temporales previstas en el horario”.

Artículo 6. “Cuando excepcionalmente deba efectuarse el trabajo en condiciones que hagan inaplicables las disposiciones de los Artículos 3 y 4, los reglamentos de la autoridad pública podrán autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana, a condición de que la duración media del trabajo, calculada sobre el número de semanas consideradas, no exceda de cuarenta y ocho horas por semana y de que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez”.

Dentro de la normativa ordinaria laboral, que se refiere a las limitaciones de las jornadas de trabajo y que se puede aplicar a los jueces de paz, encontramos la contenida en el Código de Trabajo, que en su mayoría se encuentra vigente y únicamente ha sido superada por la Constitución Política de la República en relación a la jornada de carácter ordinario, en donde se ha reducido de cuarenta y cinco horas laborables a la semana, a únicamente cuarenta y cuatro horas.

Para una mayor ilustración el Artículo 116 del Código de Trabajo establece: *“La jornada 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. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas*

donde laboren un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe entenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o mas trabajadores”.

El Código de Trabajo dentro de su normativa contiene un Artículo que regula las relaciones entre trabajadores y funcionarios del Estado en el Artículo 191 *“Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código”.*

5.3 Normativa ordinaria especial

La normativa ordinaria especial que regula las jornadas de trabajo de los jueces de paz, esta conformada por la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto número 48-99 y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito por el Organismo Judicial y el Sindicato de Trabajadores del mencionado organismo estatal.

5.3.1 Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial

Artículo 46. “Horarios y jornadas. El Presidente del Organismo Judicial establecerá el horario y las jornadas ordinarias de trabajo de los Tribunales y demás dependencias, de acuerdo a las necesidades del servicio, las características de la región y las jornadas de trabajo que se determinen.”

Realizando un análisis del Artículo anterior se deduce que el legislador ignoró la existencia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en el Organismo Judicial, en relación a la jornada ordinaria de trabajo diurna y de la Constitución Política de la

República de Guatemala, en relación a las jornadas de trabajo efectivo nocturnas y mixtas, en virtud de que deja al Presidente del Organismo Judicial, la facultad de fijar horarios y las jornadas ordinarias de trabajo de los tribunales y demás dependencias, lo cual vulnera los límites máximos ya previstos en ambas leyes, cuya observancia es obligatoria. Finalmente es importante señalar que en este Artículo, no se hace mención a ningún régimen de trabajo especial, lo que viene a imponer con mayor obligación la observancia de los límites de las jornadas de trabajo que regula el Pacto Colectivo y la Constitución Política de la República de Guatemala.

Artículo 47 Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, regula: *“Jornada extraordinaria. Las horas de trabajo efectivo realizado fuera de los límites señalados conforme esta ley, se consideran extraordinarias y están sujetas a las siguientes normas:*

- a) Dan derecho al empleado a que se le retribuyan como tales.*
- b) Los jueces, magistrados y jefes de dependencias, están obligados a justificar las razones que obliguen a trabajar en horas extraordinarias y de ser posible, distribuirán las labores par evitar el tiempo de servicio extraordinario.*
- c) No se considera tiempo extraordinario, según calificación del jefe inmediato, el que se utilice en subsanar errores imputables al propio empleado, en reponer tiempo perdido o falta de actividad que le sean imputables.*

El régimen de la jornada extraordinaria quedará establecido en el reglamento respectivo”.

La ley de Servicio Civil del Organismo Judicial no regula el descanso semanal, mientras que la ley de Servicio Civil, Decreto numero 1748 lo regula en el Artículo 68 *“Descanso semanal. Todo*

servidor público tiene derecho como mínimo, a un día de descanso remunerado después de una jornada semanal ordinaria de trabajo o de cada seis días consecutivos. Es entendido que cuando el salario se pague por quincena, por mes o por un período mayor, incluye el pago de los días de descanso semanal y los días de asueto.”

En cuanto a los descansos la Ley de Servicio del Organismo Judicial, regula solamente los días de asueto y vacaciones según Artículos que a continuación se transcriben:

Artículo 48. *“Asuetos. Son días de asueto con goce de salario los que establezcan las leyes. El Presidente del Organismo Judicial podrá acordar días de descanso con goce de sueldo, por razones extraordinarias, tomando en cuenta las necesidades del servicio.”*

Artículo 49. *“Vacaciones. Los funcionarios y empleados judiciales deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia prolongada. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período mayor”.*

El Reglamento de la Ley de Servicio del Organismo Judicial, acuerdo numero 31-2000, establece los días de asueto y el período de vacaciones, según los Artículos 42 y 43 que a continuación se transcriben:

Artículo 42. *“Descansos. Son días de asueto con goce de salario: a) 1 de enero; b) Miércoles, jueves y viernes santo; c) 1 de mayo; d) 30 de junio; e) 15 de septiembre; f) 20 de octubre; g) 1 de noviembre; h) 24, 25 y 31 de diciembre; i) El día de la fiesta de la localidad; j) El diez de mayo, las madres trabajadoras del Organismo Judicial”.*

Artículo 43. *“Vacaciones. Los empleados judiciales y funcionarios que tengan un año de servicios continuos, disfrutarán de vacaciones en el periodo que se señale en el Acuerdo respectivo que emita la Presidencia del Organismo Judicial. Los empleados judiciales y funcionarios que no tengan un año de servicios continuo gozarán de vacaciones proporcionales al tiempo laborado dentro del período señalado y para tal efecto, el Sistema de Recurso Humanos deberá utilizar los servicios de éstos trabajadores conforme las necesidades del servicio. Todo trabajador tiene derecho a veinte días hábiles de vacaciones cada año de servicio. Adicionalmente a los días hábiles de vacaciones que se concedan, se pagarán los días de descanso respectivos de manera que por cada cinco días hábiles de vacaciones se pagarán siete días de salario. De la misma forma se calculará y pagará esta prestación cuando forme parte de la liquidación final de un trabajador, cualquiera que sea la causa de la determinación de la misma”.*

5.3.2 Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo

Artículo 24. *“Jornadas de trabajo. La jornada de trabajo en el Organismo Judicial, es de ocho a quince horas con treinta minutos, de lunes a viernes, se exceptúan de ésta, aquellas actividades que requieran una jornada diferente”.*

El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que rige las relaciones de trabajo de los funcionarios y trabajadores del Organismo Judicial, es el instrumento que con mayor claridad establece la duración y limitación de la jornada ordinaria de trabajo efectivo para los trabajadores del Organismo Judicial, en general, y aunque exceptúan a algunas actividades que requieran una jornada diferente, esto no puede interpretarse como una facultad del empleador para establecer jornadas de trabajo ilimitadas y por

consiguiente por encima del límite impuesto por la Constitución Política de la República.

De lo anterior puede concluirse con toda certeza, que a lo que se refiere la excepción señalada en el Artículo 24, el Organismo Judicial puede implementar otro tipo de jornadas que incluyan horarios diferentes, pero cuya duración máxima en ningún caso puede ser superior al límite máximo impuesto para la jornada ordinarias diurna por Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. En relación a las jornadas de trabajo de carácter nocturno y mixto, el Organismo Judicial tendría que sujetarse imperativamente a lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en relación a los límites impuestos para ellas, pues en ningún caso este Organismo tendría facultades para crear nuevas jornadas establecidas en la Constitución. Todo lo anterior se deduce que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es una norma de orden profesional, superior a cualquier otra ley laboral, por ser mas favorable para los funcionarios y trabajadores del Organismo Judicial, la jornada de trabajo establecida es el límite, que obligatoriamente deben sujetarse el Organismo Judicial con los funcionarios y trabajadores y de manera específicamente el que debe regir en la actividad laboral para jueces de paz en toda la República de Guatemala.

CONCLUSIONES

1. El Estado de Guatemala, al ser miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha aceptado dos cosas importantes, respecto a los convenios internacionales de trabajo; en primer lugar incorporarlo a su legislación y aplicarlo; y en segundo lugar aceptarlos y someterse al control de este organismo internacional, en lo que respecta a las medidas que se tomen para aplicar los convenios. El Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 de la Organización Internacional del Trabajo, el Estado de Guatemala lo ha adaptado a su legislación laboral mediante el Decreto 1,463 del Congreso de la República; por lo que es ley vigente en el país.
2. Se comprobó con la presente investigación el incumplimiento del Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 de la Organización Internacional del Trabajo, por los siguientes aspectos: a) la falta de regulación de las jornadas de trabajo para los jueces de paz en el Artículo 46, de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, al indicar que el Presidente del Organismo Judicial establecerá el horario y las jornadas ordinarias de trabajo de los tribunales y demás dependencias, de acuerdo con las necesidades del servicio, sin que al momento se haya cumplido este precepto para los jueces menores. b) El Código Procesal Penal regula en el Artículo 44 incisos b y c, que los jueces de paz deben conocer a prevención en los lugares donde no hubiere juzgado de Primera Instancia, o bien se encontrare cerrado por cuestiones de horario o por alguna otra razón y practicarán las diligencias urgentes y oirán a los detenidos dentro del plazo que manda la Constitución Política de la República. c) La ley del Organismo Judicial determina que los jueces menores deben establecer su residencia en el municipio de su jurisdicción; en caso de abandono sin permiso de la Corte Suprema de Justicia se considerará falta grave. d) El Reglamento 36-2004 de la Corte Suprema de Justicia regula que los jueces de paz deben estudiar y resolver personalmente los asuntos sometidos a su conocimiento, sin regular el horario de trabajo. Con los anteriores incisos se confirma claramente que los jueces de paz deben trabajar las veinticuatro horas, días de asueto y el séptimo día, lo que evidencia la violación al descanso a los jueces por la Corte Suprema de Justicia. Con estas disposiciones, se

incumplen las garantías mínimas irrenunciables establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes laborales y el presente convenio.

3. Por las atribuciones especiales establecidas en la ley para los jueces de paz, y las facultades concedidas a la Corte Suprema de Justicia por medio de su Presidente, de regular los horarios de trabajo y los turnos de los trabajadores y funcionarios judiciales, se viola el principio de derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo consagrado en la Constitución Política de la República de los jueces de paz con excepción de aquellos jueces menores que laboran en la ciudad capital y otros municipios, que con anterioridad han trabajado con turnos por existir más de un juez de paz.
4. La imposición de la Corte Suprema de Justicia a los jueces de paz de la República de laborar las veinticuatro horas, los trescientos sesenta y cinco días del año, desvirtúa el espíritu del Convenio 30 de la Organización Internacional del Trabajo y del ordenamiento jurídico laboral, la mayoría de jueces de paz de la República de Guatemala, trabajan jornadas extensivas sin ningún control ni pago de horas extras. El límite máximo impuesto a la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno para los jueces de paz es el que regula el Artículo 24 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, vigente en el Organismo Judicial, que establece como límite máximo de la jornada diaria de labores, el de siete horas con treinta minutos. Por lo anterior, el Estado de Guatemala ha violado las disposiciones del Convenio 30 sobre las horas de trabajo, por la falta de regulación de las jornadas de trabajo, y por no cumplir con lo estipulado en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de los trabajadores del Organismo Judicial.

RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala debe aumentar el presupuesto del Organismo Judicial para contratar profesionales del derecho que se encarguen de cubrir los turnos de los jueces de paz, en las judicaturas de los municipios que no gozan de este beneficio, especialmente para practicar las diligencias y atribuciones especiales que establece la ley, fuera de la jornada de trabajo que regula el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Organismo Judicial.
2. Que el Organismo Judicial reconozca y retribuya las horas extraordinarias laboradas por los jueces de paz, mediante la regulación de las mismas por el Presidente de la Corte Suprema de Justicia.
3. Que el Congreso de la República reforme la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial en lo que respecta a las jornadas de trabajo, conforme a lo regulado en la Constitución Política de la República y el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 de la Organización Internacional del Trabajo, específicamente el Artículo 46, el cual no indica con claridad las jornadas que deben gozar los trabajadores y funcionarios del Organismo Judicial, lo que ha dado lugar a confusión, dejando en libertad al Presidente de la Corte Suprema para regular las jornadas de trabajo de los jueces de paz.

BIBLIOGRAFÍA.

BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Tecnos S.A., 1989.

CHANTOL, Ana María. **La inobservancia del Convenio Internacional 135, sobre los representantes de los trabajadores**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC, 2001.

Derecho internacional público. Reproducción para usos docentes por la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, (s.e), (s.f).

Diccionario enciclopédico color. Ed. Océano, 1998.

Diccionario jurídico Espasa. Ed. Espasa Calpe, S.A., 1991.

Estudios básicos de derechos humanos I. Selección de textos por el Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Ed.; San José, Costa Rica, 1994.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Impreofset, Oscar de León Palacios, 2002.

Guía conceptual del proceso penal. Selección de autores, financiado por el Banco Mundial y con el apoyo de la Unidad de Modernización del Organismo Judicial y el Programa de las Naciones Unidas, para el desarrollo. Ed.; Guatemala, 2000.

LARIOS OCHAITA, Carlos. **Derecho internacional público**. Guatemala: Ed. F&G Editores, 1998.

MARTÍNEZ GÁLVEZ, Arturo. **Derechos humanos y Procurador de los Derechos Humanos**. Guatemala, Ed. Dile, 1990.

MELGAR BLANCO, Ery Olando. **El derecho de los jueces de paz de cobrar al Organismo Judicial el salario correspondiente al tiempo laborado fuera de la jornada ordinaria.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC, 2000.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Ed. Heliasta SRL., 1976.

OVALLE MARTÍNEZ, Eric Orlando. **Manual de derecho internacional público.** Guatemala: Ed. Praxis, (s.f).

ROHRMOSER VALDEAVELLANO, Rodolfo. **Ponencia de Guatemala, “Aplicación del derecho internacional de los derechos humanos en el derecho interno guatemalteco”.** Guatemala, Ed. Piedra Santa, 2001.

Legislación:

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

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

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto 1,441, 1961.

Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Congreso de la República, Decreto 48-99, 1999.

Ley de la Carrera Judicial. Congreso de la República, Decreto 41-99, 1999.

Ley de Servicio Civil. Congreso de la República, Decreto 1,748, 1968.

Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Congreso de la República mediante el Decreto número 1,453, 1961.

Convención de Viena sobre el derecho de los tratados. Congreso de la República,
Decreto 55-96, 1996.

Reglamento General de Tribunales. Presidente de la Corte Suprema de Justicia,
Acuerdo 36-2004, 2004.