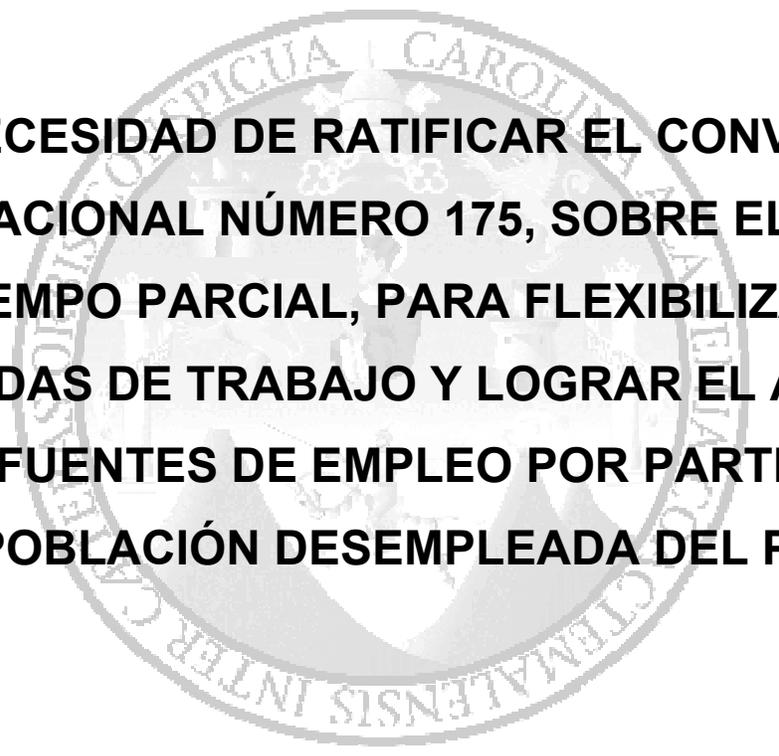


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**NECESIDAD DE RATIFICAR EL CONVENIO  
INTERNACIONAL NÚMERO 175, SOBRE EL TRABAJO  
A TIEMPO PARCIAL, PARA FLEXIBILIZAR LAS  
JORNADAS DE TRABAJO Y LOGRAR EL ACCESO A  
LAS FUENTES DE EMPLEO POR PARTE DE LA  
POBLACIÓN DESEMPLEADA DEL PAÍS**

**DORA MARIA SOLÍS**

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007

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

**NECESIDAD DE RATIFICAR EL CONVENIO INTERNACIONAL NÚMERO 175,  
SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, PARA FLEXIBILIZAR LAS  
JORNADAS DE TRABAJO Y LOGRAR EL ACCESO A LAS FUENTES DE  
EMPLEO POR PARTE DE LA POBLACIÓN DESEMPLEADA DEL PAÍS**

TESIS

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

**DORA MARIA SOLÍS**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, noviembre de 2007.



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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Héctor Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**PRIMERA FASE**

Presidente	Lic. Juan Carlos Godínez Rodríguez
Secretario	Lic. Byron Oswaldo de la Cruz López
Vocal	Lic. Elder Ulises Gómez

**SEGUNDA FASE**

Presidenta	Licda. Marisol Morales Chew
Secretaria	Licda. Maria Celsa Menchú Ulin
Vocal	Lic. Carlos Humberto de León Velasco

**RAZÓN:** Únicamente la autora es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis. (Artículo 43 del Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis.)

# Lic. Julio César Quiroa Higueros

Abogado y Notario

Colegiado 4,253

7ª. Avenida 6-53 zona 4, Edificio El Triángulo 9o. nivel Of. 93

Tels. 2331-2748 2331-4517. Fax 2331-6158

Guatemala, 29 de junio de 2007

Licenciado

MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho

## Licenciado Castillo Lutín:

En cumplimiento a la designación que me hiciera esa unidad mediante nombramiento sin número de fecha 22 de abril del año 2005, en el cual se me otorgara el honor de ser el asesor de tesis de la estudiante DORA MARÍA SOLÍS, carné número 9119472, sobre el tema intitulado "NECESIDAD DE RATIFICAR EL CONVENIO INTERNACIONAL NÚMERO 175, SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, PARA FLEXIBILIZAR LAS JORNADAS DE TRABAJO Y LOGRAR EL ACCESO A LAS FUENTES DE EMPLEO POR PARTE DE LA POBLACIÓN DESEMPLEADA DEL PAÍS"; me permito rendir a usted el siguiente dictamen:

- ★ El contenido del trabajo de investigación realizado tiene las características de ser novedoso y de actualidad, y se refiere a la necesidad de ratificar el convenio internacional número 175 de la Organización Internacional del Trabajo, que se refiere a la contratación laboral a tiempo parcial, lo cual permitiría la incorporación de miles de trabajadores desempleados, al mercado laboral ya que se generarían puestos de trabajo acordes al tiempo y disponibilidad de los mismos, tales como estudiantes, amas de casa, etc. El contenido se refiere en forma directa al área laboral del Derecho, sin descuidar en ningún momento el perfil científico que la investigación debe guardar con el fin de arribar a conclusiones ciertas que permitan encontrar la solución más adecuada y expedita a la problemática planteada, la que aparece en las respectivas conclusiones y recomendaciones.
- ★ Para la presentación del informe final se realizó una investigación bibliográfica, documental y de campo aplicando de forma correcta los métodos analítico y sintético de tal forma que se facilitara la extracción precisa de aquellos rasgos doctrinarios que permitieran encontrar sustento histórico a la problemática que fuera planteada en el plan de investigación, misma que se completó adecuadamente mediante la utilización de la técnica de la entrevista, dirigida a los actores sociales que convergen dentro de las relaciones laborales. A los métodos y técnica utilizada se agregó el análisis institucional mismo que fue fundamental para arribar a las conclusiones respectivas.



**Lic. Julio César Quiroa Higueros**  
**Abogado y Notario**

Colegiado 4,253

7ª. Avenida 6-53 zona 4, Edificio El Triangulo 9º. nivel Of. 93

Tels. 2331-2748 2331-4517. Fax. 2331-6158

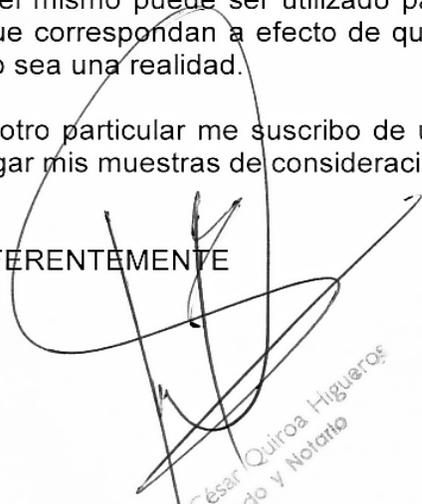


- ★ En la presentación de informe final, la ponente utiliza la lexicografía y gramática adecuada sin descuidar de ninguna manera el lenguaje técnico que caracteriza a un profesional del derecho; asimismo, incluye importantes resúmenes de los resultados obtenidos en el trabajo de campo e institucional, los cuales se adecuan al método científico analítico universalmente aceptado, los cuales sirven de sustento al aporte personal de la ponente que se ve reflejado a lo largo de todo su contenido y que ha sido planteado en forma objetiva, clara y precisa y han motivado sendas conclusiones y recomendaciones que tienden a la solución del problema jurídico-social planteado.
- ★ La bibliografía utilizada por la ponente en el desarrollo de la investigación se considera ser la más adecuada al tema, habiéndose consultado textos doctrinarios de autores extranjeros y nacionales que refieren en forma precisa la temática contenida en la investigación realizada.

Por lo anteriormente relacionado, el asesor de tesis considera que la investigación realizada por la ponente puede servir de base para la sustentación del examen público respectivo, sin olvidar en ningún momento que el aporte personal del mismo puede ser utilizado para formular los planteamientos ante los órganos que correspondan a efecto de que la solución del problema socio-jurídico investigado sea una realidad.

Sin otro particular me suscribo de usted aprovechando la oportunidad para hacerle llegar mis muestras de consideración y alta estima.

DEFERENTEMENTE

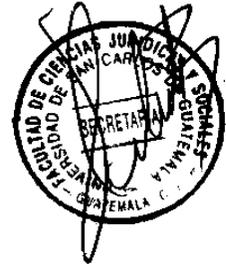
  
Lic. Julio César Quiroa Higueros  
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, C. A.



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, dieciocho de julio de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) HÉCTOR DAVID ESPAÑA PINETTA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **DORA MARÍA SOLIS**, intitulado: **"NECESIDAD DE RATIFICAR EL CONVENIO INTERNACIONAL NÚMERO 175, SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, PARA FLEXIBILIZAR LAS JORNADAS DE TRABAJO Y LOGRAR EL ACCESO A LAS FUENTES DE EMPLEO POR PARTE DE LA POBLACIÓN DESEMPLEADA DEL PAÍS"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

**LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc. Unidad de Tesis  
MTCL/sllh

*Lic. Héctor David España Pinetta*

Colegiado 2802  
Guatemala, C. A.

BUFETE PROFESIONAL  
DE ESPECIALIDADES

7av. 1-20 zona 4, Edificio Torre Café,  
Tels.23315244-23315816

Guatemala, 16 de agosto del 2007

Licenciado:  
MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
CIUDAD UNIVERSITARIA

Licenciado Castillo Lutín:

En cumplimiento de la resolución de esa Unidad, fechada el dieciocho de julio del año dos mil siete, en el que se me nombró como revisor del trabajo de Tesis, presentado por la Bachiller **DORA MARIA SOLIS**, intitulado **"NECESIDAD DE RATIFICAR EL CONVENIO INTERNACIONAL NÚMERO 175, SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, PARA FLEXIBILIZAR LAS JORNADAS DE TRABAJO Y LOGRAR EL ACCESO A LAS FUENTES DE EMPLEO POR PARTE DE LA POBLACIÓN DESEMPLEADA DEL PAIS"**. Me permito informar a usted, lo siguiente:

1. El trabajo, objeto de la presente revisión, relacionado con la ratificación de Convenio Internacional número 175, de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. Reviste una importancia para el medio laboral del país, ya que con esto, se tendría el acceso al trabajo a muchas personas que lograrían mejorar sus ingresos económicos más, si el trabajo a tiempo parcial desempeñado es especializado como sucede con los técnicos en informática, siendo este mercado una fuente nueva de innovar la tecnología industrial y económica.
2. La sustentante, realizó trabajo de investigación atendiendo las observaciones que se le formularon, las que cumplió a cabalidad, con detenimiento y consultando la bibliografía, que para el efecto existe, considerando que el trabajo presentado por la Bachiller **DORA MARIA SOLIS**, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Exámen General Público de Tesis. Por lo que me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, para que el presente trabajo pueda ser discutido en el **EXAMEN PÚBLICO**, correspondiente.

Sin otro particular, me es grato suscribirme del Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con las muestras de mi alta consideración y estima.

*Héctor David España Pinetta*  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12 GUATEMALA, C. A.



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.**

Guatemala, dieciocho de septiembre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante DORA MARÍA SOLIS, Titulado "NECESIDAD DE RATIFICAR EL CONVENIO INTERNACIONAL NUMERO 175, SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, PARA FLEXIBILIZAR LAS JORNADAS DE TRABAJO Y LOGRAR EL ACCESO A LAS FUENTES DE EMPLEO POR PARTE DE LA POBLACIÓN DESEMPLEADA DEL PAÍS" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh





## DEDICATORIA

- A DIOS  
Gracias por darme sabiduría, para terminar mi carrera con éxitos.
- A MI MADRE  
MARÍA ÁNGELA SOLÍS CHOJOLÁN  
Por darme la vida y se que desde el cielo tú me has apoyado, gracias madre.
- A MIS HIJOS  
LUIS FERNANDO, DIEGO JOSÉ, JORGE ALEJANDRO  
Por ser la luz de mi vida, mi alegría y la comprensión que me brindaron
- EN ESPECIAL  
JORGE MELVIN QUILO JÁUREGUI  
Por su apoyo y comprensión, te amo.
- A MI TIA  
MARÍA DOLORES DE DE LEÓN SOLÍS  
Por ser como mi segunda madre, gracias por enseñarme a ser una persona responsable, y a su esposo MARÍO RENE DE LEÓN.
- A MIS HERMANOS  
MARLENY, JOSÉ ALFREDO, CARLOS HUMBERTO y OTTO  
Por el amor que me han brindado
- A MIS CUÑADOS  
SANDRA, OFELIA, SERGIO, gracias.
- A  
LUIS ARTURO ANLEU BENAVIDES  
Por su apoyo moral y económico desde el inicio de mi carrera hasta su culminación.
- A MI FAMILIA  
Tíos, primos, sobrinos.
- A MIS AMIGOS  
EPAFRODITO PÉREZ DE LEÓN y LUCIA MORALES, y demás compañeros.
- EN ESPECIAL  
A mi casa de estudios superiores, Universidad de San Carlos de Guatemala y su Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



## ÍNDICE

	Pág
Introducción .....	i
<b>CAPÍTULO I .....</b>	<b>1</b>
1 Jornada de trabajo .....	1
1.1 Antecedentes históricos .....	1
1.2 Concepto .....	3
1.2.1 Definición .....	5
1.3 Características .....	6
1.3.1 La permanencia en el trabajo .....	6
1.3.2 La disponibilidad hacia el patrono .....	6
1.3.3 Límites legales o convencionales .....	7
1.3.4 Pago de un salario .....	7
1.4 Clasificación .....	8
1.4.1 Jornada ordinaria .....	8
1.4.2 Jornada extraordinaria .....	9
1.4.3 Jornada continua .....	11
1.5 Naturaleza jurídica .....	13
1.5.1 Teoría del interés en juego .....	14
1.5.2 Teoría de la naturaleza de la relación .....	14
1.5.2.1 Relaciones de coordinación .....	14
1.5.2.2 Relaciones de supraordinación .....	15
1.5.3 Concepto general de derecho público y derecho privado .....	15
1.6 Legislación .....	16
1.6.1 Aumento de los límites .....	16
1.6.2 División de la jornada .....	17
1.6.3 Horas extraordinarias .....	17
1.6.4 Límites máximos de jornada ordinaria y extraordinaria .....	17
1.6.5 Trabajos no sujetos a límites de horario .....	18



Pág

<b>CAPÍTULO II</b> .....	19
2. Convenios internacionales de trabajo .....	19
2.1 Origen de la Organización Internacional del Trabajo .....	19
2.1.1 Estructura tripartita de la OIT .....	25
2.2 Procesos de creación, aprobación, ratificación y vigencia de los convenios internacionales de trabajo .....	27
2.2.1 Creación y aprobación de un convenio internacional de trabajo .....	27
2.2.1.1 Participación de empleadores y trabajadores .....	31
2.2.2 Ratificación y vigencia de un convenio internacional de trabajo .....	32
2.3 Obligaciones que se adquieren con la ratificación del Convenio .....	34
2.3.1 La obligación de sumisión a la autoridad competente .....	34
2.3.2 La obligación de informar acerca de los convenios no ratificados y las recomendaciones .....	35
2.4 Elementos constitucionales para su conversión en ley interna .....	35
<b>CAPÍTULO III</b> .....	37
3 Análisis del Convenio número 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, de la Organización Internacional del Trabajo .....	37
3.1 Generalidades .....	37
3.2 Contenido y elementos característicos del convenio .....	38
3.2.1 Definiciones .....	38
3.2.2 Campo de aplicación .....	39
3.2.3 Norma general .....	40
3.2.4 Salario básico .....	40
3.2.5 Seguridad social .....	40
3.2.6 Condiciones equivalentes .....	41



Pág

3.2.7 Exclusiones .....	41
3.2.8 Promoción del trabajo a tiempo parcial .....	42
3.2.9 Traslado .....	42
3.3 Países que lo han ratificado .....	43
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	<b>45</b>
4 Presentación de resultados del trabajo de campo .....	45
4.1 Generalidades .....	45
4.2 Presentación del trabajo de campo e interpretación de los resultados obtenidos .....	46
<b>CAPÍTULO V</b> .....	<b>57</b>
5 Necesidad de ratificar el convenio número 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, de la OIT .....	57
5.1 Generalidades .....	57
5.2 Beneficios a favor del empleador .....	58
5.3 Beneficios a favor de los trabajadores .....	59
5.4 Beneficios para la sociedad en general .....	61
5.6 Flexibilización de la jornada de trabajo .....	62
CONCLUSIONES .....	65
RECOMENDACIONES .....	67
BIBLIOGRAFÍA .....	69



## INTRODUCCIÓN

Nuestro país ha encendido el motor del desarrollo con la ratificación del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos de América, lo cual le ha generado desde ya grandes expectativas en materia de inversión extranjera y generación de fuentes de empleo. En cuanto a esto último se ha previsto la creación de diversidad de fuentes de empleo que requieren de tiempo parcial para su ejecución, tal es el caso de carga y descarga de contenedores, empaque de mercadería, clasificación de productos, etc.; sin embargo, diversidad de sectores de han preocupado porque la legislación laboral no se ajusta en forma adecuada a ese tipo de contratación, que en la actualidad genera para el empleador de pagar un salario completo como si se hubiera trabajado a tiempo completo. En ese contexto se hace necesario crear las condiciones jurídicas que permitan a los inversionistas nacionales y extranjeros tener la certeza de contar con mano de obra de tiempo parcial que no le genere mas obligaciones que las de cumplir con las garantías sociales mínimas reconocidas a nivel constitucional.

Ante lo anterior, se debe pensar en que existe a nivel internacional del convenio número 175 de la Organización Internacional del Trabajo, que se refiere a la contratación de tiempo parcial que contiene las reglas necesarias para la permisibilidad de ese tipo de relaciones laborales que mucha van ha necesitarse en nuestro medio. Ante esta situación, la ponente se ha dado a la tarea de realizar una investigación bibliográfica, documental y de campo que lleve a demostrar los beneficios que para la sociedad guatemalteca generaría su ratificación; los cuales van desde la implementación de nuevas fuentes de trabajo hasta la ampliación de cobertura en materia de seguridad social, aparte de hacer frente de una forma preparada a la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio antes referido.



Este informe final consta de cinco capítulos, el primero de los cuales refiere de una forma general a la figura jurídico laboral de la jornada de trabajo, sus clases y formas, naturaleza jurídica, definición y aplicación legal y práctica, todo ello para hacer un preámbulo al tema que se va a tratar. El segundo capítulo hace un estudio analítico de los convenios internacionales de trabajo, que va desde la disertación respecto del origen de la Organización Internacional del Trabajo, la descripción de los procesos de creación, aprobación, ratificación y vigencia de esos instrumentos, hasta la obligatoriedad de cumplimiento y elementos constitucionales para su introducción como ley interna en nuestro país.

El tercer capítulo contiene un análisis del convenio número 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, de la Organización Internacional del Trabajo, su contenido, definiciones, campo de aplicación, garantías mínimas, derechos garantizados y elementos característicos, incluyendo, una lista de los países que lo han ratificado. El cuarto capítulo contiene la presentación de resultados del trabajo de campo y un análisis gráfico de los resultados obtenidos; todo ello para llegar a concluir en el quinto capítulo sobre la necesidad de ratificar el Convenio número 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, y los beneficios que ello conlleva para a diversos sectores de la sociedad.

Sea entonces un aporte que sirva de beneficio para los trabajadores en general y un preámbulo para la ratificación de este importante convenio internacional.



## CAPÍTULO I

### 1 Jornada de trabajo

#### 1.1 Antecedentes históricos

“La reducción de las horas de trabajo y el reconocimiento de la jornada de ocho horas han constituido una de las reivindicaciones más importantes e insistentes del movimiento obrero desde mediados del siglo XIX. No es de extrañar entonces que al crearse la Organización Internacional del Trabajo en 1919, se enunciara en el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles el principio de la jornada máxima diaria y semanal entre las medidas urgentes requeridas para mejorar las condiciones de trabajo. Más específicamente, entre los principios generales del Artículo 427 del tratado, considerados de especial y urgente importancia, se incluyó la adopción de la jornada de ocho horas y la semana de cuarenta y ocho horas, como norma que debían alcanzar los países que aun no la hubieran incorporado. De allí que el primer punto del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Washington en 1919 fuera la elaboración de un instrumento que reconociera dicho principio. El resultado de las deliberaciones fue la adopción, casi por unanimidad, del Convenio (número 1) sobre las horas de trabajo (industria). Pasaron once años antes de que se adoptara una norma similar para el comercio y los servicios.

Aun cuando diversos países ya habían introducido la jornada de ocho horas y la semana de cuarenta y ocho horas en su legislación antes de la adopción del Convenio número 1, surgieron dificultades para la ratificación de este instrumento, sobre todo por parte de los países más industrializados. Sin embargo, este hecho no impidió que el Convenio ejerciera una influencia importante en la evolución de la legislación laboral de numerosos países en materia de tiempo de trabajo.



El tema del tiempo de trabajo ha sido tratado también en varios convenios y recomendaciones de carácter sectorial, así como en instrumentos específicos destinados a promover una reducción de la jornada diaria y el trabajo semanal, debiendo contarse también los diversos instrumentos adoptados más recientemente que se ocupan directa o indirectamente de la duración del trabajo (programas especiales para jóvenes, trabajadores con responsabilidades familiares, seguridad y salud de los trabajadores, etc.).”<sup>1</sup>

Junto a todo lo anterior, debe tenerse en cuenta que las luchas sociales tuvieron como objetivo fundamental mejorar las condiciones de los trabajadores, especialmente en cuanto a la reducción de la jornada de trabajo y el aumento de los salarios. Estas luchas dieron sus frutos al grado de que actualmente se encuentra universalmente reconocida la necesidad de fijar una jornada máxima de trabajo, pero esta idea ha necesitado una lucha de más de un siglo para abrirse paso y aún no se encuentra cristalizada en todas las legislaciones del mundo. El derecho civil, al cual perteneció el derecho laboral en sus orígenes, con su principio de la autonomía de la voluntad, hizo posible la extensión ilimitada de la jornada de trabajo y fue el liberalismo quien más exasperadamente se opuso a su reglamentación, señalando lo siguiente: El hombre es libre; ¿Cómo prohibirle que trabaje diez, doce o más horas?; acaso no equivale esta prohibición a impedirle que obtenga una ganancia lícita. La limitación de la jornada de trabajo traerá consigo la reducción de las posibilidades de ganancia y es incompatible con la libertad natural del hombre. Con razones hábiles, saliendo aparentemente en defensa de los mismos trabajadores, consiguió el liberalismo, durante el siglo XIX detener su reglamentación. La crítica que se formuló fue la siguiente: las jornadas de 15 o más horas, que apenas dejan tiempo al trabajador para dormir no son compatibles con la persona humana, puesto que obligan al hombre a llevar una

---

<sup>1</sup> M. Humblet, M. Zarka – Martres y otros. **Las normas Internacionales del Trabajo**, pág. 289.



vida animal, comer y dormir. El trabajo excesivo agota prematuramente energías conduciéndolo con mayor rapidez a la vejez o invalidez.

Apoyado en estas dos últimas razones, hubo quien declarara nula la cláusula del contrato que fijara una jornada excesiva. ¿Acaso no es contrario a la moral y a las buenas costumbres, reducir la vida del hombre cual si fuese animal, y mermar paulatinamente su salud? El trabajo excesivo nunca puede ser eficiente. Lo que se pierde en tiempo se gana en intensidad y calidad. Con limitar la jornada de trabajo se logra a favor del trabajador evitar el excesivo desgaste de las energías y, permitirle el suficiente tiempo libre para descansar, divertirse, instruirse, etc. Lo que se persigue, es moldear la vida social en forma tal que se coloque a cada hombre en posición que le permita desplegarse en las diferentes actividades que la vida exige. La limitación de la jornada de trabajo, ha tomado en cuenta los informes de la ciencia médica, en concordancia con las peticiones de los trabajadores. En efecto, se consideró que el trabajo, durante más de ocho horas diarias, es perjudicial para la salud del hombre y no es posible, a pretexto de conceder un mayor descanso el sábado, modificar esas conclusiones.

## 1.2 Concepto

El término jornada es una derivación del francés “*journal*” y en términos generales hace referencia a la actividad laboral máxima, ya sea diaria o semanal, máximo que se establece en contraposición a una plena libertad contractual. También por jornada o jornal se entiende el salario devengado en un día. Antiguamente tenía también otras acepciones: era el camino o el trayecto que solía andarse en un día (algunas legislaciones españolas lo fijaban entre cuarenta y cincuenta kilómetros actuales) o el ingreso percibido por el trabajo de un día.

En un contexto más jurídico, por jornada de trabajo se entiende el lapso, período o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto



jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material. Al hablar de jornada de trabajo, lo que realmente se está diciendo en términos legales es jornada máxima de trabajo, ya que la regulación legal tiene por objeto fijar un límite al tiempo de sujeción del trabajador al patrono. Más allá de ese período, el trabajador no está obligado a laborar, por lo mismo no puede fijarse como condición contractual ordinaria un horario que exceda a los límites legales.

La sujeción del trabajador al patrono lo es en tanto esté vigente una relación o contrato de trabajo y en cuanto las condiciones contractuales no violen ninguna disposición laboral imperativa. El horario viene a ser dentro de esas condiciones una de las más importantes. Dentro de ese horario el trabajador tiene la obligación moral y ética de prestar su trabajo sujeto a la dirección del patrono, esto es, un deber de obediencia. La obligación primaria del trabajador consiste en estar a disposición del patrono; ya el empleo o aprovechamiento útil de esa fuerza de trabajo corresponde al patrono dentro del marco de su administración y dirección; por eso mismo la ley establece que los trabajadores, que por disposición de la ley o acuerdo con patrono trabajen menos de las jornadas máximas, tienen derecho a percibir íntegramente el salario.

Es claro que la jornada empieza a computarse en el momento en que el trabajador queda a disposición para realizar su trabajo y termina cuando deja de estarlo. Dicho en forma más gráfica, se inicia en el momento de entrada a la fábrica y termina al abandonar las instalaciones (salvo salidas autorizadas). Cualquier otra forma de cómputo de la jornada debe descartarse, por no tener aplicación práctica, tal como la corriente que plantea que ese lapso debe comprender desde el momento en que el trabajador orienta su actividad o dispone de ella para ponerse a las órdenes del patrono, lo que básicamente incluiría el tiempo necesario para la transportación. Esto lo basan en el hecho de que el trabajador desde el momento que toma el bus ya no dispone libremente de su tiempo, pues lo hace como un acto preparatorio y necesario para posteriormente



estar a disposición del patrono. Es un criterio cuestionable y de deficiente aplicación práctica, además de ser discriminatorio entre los mismos trabajadores en razón de las distancias o medios de transporte diferentes. La jornada de trabajo es una de las prerrogativas patronales. La fija el empleador y su cumplimiento corre a cargo del trabajador. En defecto de una fijación expresa del empleador, se aplican las máximas que establece la ley.”<sup>2</sup>

### 1.2.1 Definición

Aunque normalmente sería muy conveniente, la legislación laboral guatemalteca no establece una definición de esta institución jurídica, que pueda tenerse como una interpretación auténtica; sin embargo, si existe una amplia regulación en la materia (como se verá más adelante). Nuestra legislación establece límites a la jornada de trabajo, que van desde las ocho horas diarias a las cuarenta y cuatro semanales, en jornada diurna; de las siete horas diarias a las cuarenta y dos semanales, en jornada mixta; y, de las seis horas diarias a las treinta y seis semanales, en jornada nocturna; regulándose que esos límites diarios pueden ser aumentados hasta en dos horas en aquellos centros de trabajo que realicen labores no consideradas peligrosas o insalubres. Lo anterior significa que aquellos lugares que por su propia naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de los trabajadores, o debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos, o aquellos que dañen o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, no pueden aumentar esos límites diarios, debiendo sujetarse a lo regulado en la ley.

No obstante lo anterior, nuestro Código de Trabajo sí regula lo que es trabajo efectivo al indicar que “es aquél que el trabajador permanezca a las

---

<sup>2</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, págs. 223-224.



órdenes del patrono,”<sup>3</sup> por lo a que partir de ello se puede discernir una definición al respecto al indicar que jornada de trabajo **es el tiempo que el trabajador permanece a disposición del patrono dentro de los límites establecidos en la ley o en forma convencional, cuando esto último sea mas favorable al trabajador y siempre que medie una remuneración por esa disponibilidad.**

### 1.3 Características

Partiendo de la definición anterior, se puede determinar que la jornada de trabajo tiene las siguientes características:

#### 1.3.1 La permanencia en el trabajo

Es importante que el trabajador permanezca en el centro de trabajo, cuando esto sea posible por la naturaleza de las actividades que se realiza, o que se pacte una permanencia durante un tiempo determinado en caso no haya una fiscalización inmediata por parte del patrono. Lo cierto es que cuando el trabajador deja de permanecer en el trabajo, la jornada se interrumpe y no puede considerarse como tal. En estos casos, cabe indicar que la ley establece límites máximos de la jornada, por lo que puede pactarse en forma convencional, un límite inferior a ese. Cuando el trabajador no se presenta a laborar, por cualquier causa que sea, se puede afirmar con propiedad que no ha cumplido con una jornada de trabajo.

#### 1.3.2 La disponibilidad hacia el patrono

No obstante lo indicado en el párrafo anterior, es importante dejar anotado que esa permanencia en el centro de trabajo no es suficiente si no se está a disposición del patrono, quien ejerce una dirección inmediata en forma directa o

---

<sup>3</sup> Código de Trabajo, Artículo 116.



delegada. El trabajador debe acatar las órdenes patronales dentro de esa jornada siempre que sean dentro de las funciones que le corresponden de conformidad con su contrato de trabajo. Significa también, que el trabajador puede no tener actividades en la jornada, lo cual no puede serle imputado ya que al permanecer a disponibilidad del patrono es éste quien debe darle las instrucciones del caso, si no lo hace, de todos modos se considera tiempo efectivo dentro de la jornada, lo cual conlleva el pago de una remuneración. La disponibilidad no significa que forzosamente deba estarse haciendo algo, puede ser una disponibilidad pasiva a la espera de que sean asignadas las actividades a realizar durante el día.

### 1.3.3 Límites legales o convencionales

Dentro de todo lo anterior, debe recordarse que la jornada de trabajo está sujeta a límites diarios máximos, que pueden ser ampliados según sea la naturaleza de las labores y sin que se excedan los límites semanales. Entonces una de las características de la jornada es su limitación; como primer término la contenida en la ley, la cual puede variar mediante la negociación individual o colectiva, siempre y cuando no se excedan esos límites máximos, es decir, que no varíen en contra de las garantías mínimas que ya se encuentran establecidas en la ley y según sea más favorable para los trabajadores.

### 1.3.4 Pago de un salario

No puede hablarse de una jornada de trabajo que no sea compensada con un salario. Como principio general del derecho laboral, todo trabajo debe ser remunerado, lo cual significa que la jornada de trabajo debe ser remunerada. Cuando se inicia una relación laboral deben tenerse por incluidas todas las garantías mínimas reguladas en la legislación nacional, lo que quiere decir que la remuneración es necesariamente obligatoria en toda relación de trabajo y debe



hacerse efectiva siempre que el trabajador se encuentre a disposición del patrono durante ese tiempo pactado.

#### 1.4 Clasificación

##### 1.4.1 Jornada ordinaria

“El término ordinario es claro y de general aceptación. Al referirlo a las jornadas debemos entender como el lapso de tiempo contratado o sea el tiempo por el cual el trabajador está dispuesto a ponerse a las órdenes del patrono a cambio del salario que por ello va a recibir.

No debemos perder de vista el hecho de que el contrato de trabajo es ante todo un contrato por medio del cual el trabajador se subordina a las órdenes del patrono, subordinación que es condicionada a una serie de elementos, algunos de ellos libremente pactados y otros que son impuestos o limitados por virtud de las leyes laborales. Dentro de lo pactado tenemos el salario (siempre que sea superior al mínimo) y las jornadas (siempre que no se excedan de los límites máximos). Esa jornada, ese tiempo de disponibilidad del trabajador a las órdenes del patrono, debe ser fijo o bien, si por la naturaleza del trabajo así lo requiere, debe tener reglas fijas de su probable variación. Dicho en otras palabras, el trabajador debe saber taxativamente a cuanto se compromete en cuanto a tiempo se refiere, cuales son sus horas de trabajo. Cualquier modificación de esas jornadas ordinarias implica una jornada extraordinaria y en principio no está obligado a trabajar esas horas extras que no están contempladas como parte regular de su compromiso. En otras legislaciones, con mayor énfasis en cuanto a la protección del trabajador, éste no solo no está obligado a laborar horas extras sino que no está autorizada a hacerlo.



Como se verá en el apartado correspondiente, el término extraordinario en sí hace referencia a algo imprevisto, emergente, es decir, algo que no depende de la voluntad de las partes. Por ello, en la práctica se ha dado la distinción entre hora extraordinaria por razón imprevista (siniestro o riesgo inminente) y derivada de circunstancias relacionadas con el trabajo hasta cierto punto regulares o previsibles.”<sup>4</sup>

#### 1.4.2 Jornada extraordinaria

“En los contratos de trabajo, o en su defecto en la ley, está contemplado un lapso de tiempo al día o a la semana, durante el cual el trabajador debe estar a disposición del empleador para ejecutar los servicios convenidos. Se le denomina la jornada laboral. Ese tiempo es el considerado ordinario, normal, legal. El resto del tiempo diario corresponde y pertenece al trabajador. Sin embargo, se contempla en la vinculación laboral un tiempo de labores extraordinarias, en el que el trabajador, fuera de las jornadas pactadas, se encuentra a disposición del empleador, debido a circunstancias imprevistas o especiales. Es decir, que en vez de disponer de su tiempo libre, lo dedique en beneficio del empleador en adición a la jornada ordinaria ya cumplida.

¿Constituye la jornada extraordinaria un exceso autorizado de los límites de las jornadas? ¿Es un complemento del salario? Son muchos los enfoques con que puede visualizarse el tiempo extraordinario o simplemente tiempo extra u horas extras.

Para incursionar en este terreno, cabe previamente definir los conceptos que se le aplican. Como anteriormente se indica, nuestra legislación (Artículo 121) las denomina horas extraordinarias. Por extraordinario se entiende algo totalmente imprevisto o fortuito o que se presenta en determinados períodos cortos del año.

---

<sup>4</sup> Fernández Molina. **Ob. Cit.**; pág. 225.



Ejemplos de estos son los comercios en las épocas de ventas como navidades o los trabajos agrícolas en épocas de cosecha, sobre todo si los productos son perecederos. En estos casos se requiere una cuota adicional de mano de obra diferente a la necesaria durante el resto del año. Es en ese sentido una actividad extraordinaria, aunque en otro sentido no lo sería, por cuanto se trata de actividades cuyo acaecimiento previamente se conocía y se esperaba; era pues un incremento normal de la actividad laboral. No es pues ese el sentido que se aplica legalmente respecto de lo extraordinario.

Tampoco lo extraordinario se refiere a un acontecimiento imprevisto como una calamidad general: un terremoto, inundación o incendio. Para estos casos, la ley impone a los trabajadores, como única excepción, la obligación de prestar sus servicios sin cargo (Artículo 61 del Código de Trabajo).

Realmente, en la práctica el criterio de lo extraordinario se aplica en sentido cronológico, en función del excedente de las jornadas máximas legales o pactadas, independientemente del origen o de la necesidad de implementar ese horario continuado. Esto es, que se hace abstracción del fondo o motivo de la exigencia adicional, de una situación externa extraordinaria, ya sea período anual de ventas, inventarios, preparación de licitación, terminación anticipada de una obra, cosechas, etc. Puede que la exigencia obedezca a una de esas causas, pero puede que no sea así. Sencillamente porque la planificación laboral se ha implementado considerando una extensión de las jornadas legales máximas. De ahí que de horas extraordinarias como estipula la ley, se convierta simplemente en horas extras como se les conoce en la práctica.

Implica lo anterior que se ha desvirtuado el espíritu de la ley. La ley protectora que establece un período máximo de labores diarias, no permite una extensión de ese lapso, salvo por el acaecimiento de circunstancias extraordinarias. Laborar en forma regular horas extras viene a sesgar el precepto



legal de fondo, caemos en la contradicción de admitir que existen horas extraordinarias en forma ordinaria, tal el caso común de que a un trabajador se le fije la jornada ordinaria de siete de la mañana a tres de la tarde (que cumple con el requisito de ley) y horas extras de tres a seis de la tarde; es cierto que el laborante puede no aceptar, pero ello implica que seguramente no obtendrá el puesto que en mercados restringidos debe necesitar.

Es una manifestación más de que los elementos del mercado se imponen a los que la ley pretende establecer. La realidad rebasó la buena intención del legislador y es práctica reconocida que muchos trabajadores voluntariamente laboran horas extras para mejorar su ingreso. Muchas empresas fijan como base el salario mínimo, cumpliendo de esa forma el precepto legal, pero insinúan que el trabajador labore horas adicionales que mejorarán su salario; en estos casos, si algún trabajador se negare a laborar más allá de la jornada, recibirá solamente el salario mínimo.

Ante esta situación, otras legislaciones han aceptado que se labore normalmente horas extras, aunque fijando a su vez un límite de lo que puede laborarse extraordinariamente: tres o cinco horas. La legislación española ha implementado los conceptos de horas extraordinarias estructurales y no estructurales.”<sup>5</sup>

#### 1.4.3 Jornada continua

“Al hablar de jornada continua, nos estamos refiriendo a la jornada de trabajo sin interrupción, y por lo mismo, en contraposición a la jornada no continua o discontinua. Anteriormente se señaló que la jornada es el lapso o período de tiempo en que el trabajador queda sujeto a las órdenes del patrono.

---

<sup>5</sup> Ob. Cit. Págs 232-234.



Originariamente, como el tiempo de almuerzo era tiempo en que no se trabajaba, necesariamente la jornada se dividía en dos sesiones: antes de almuerzo y después de almuerzo. Tiempo atrás, a la luz del derecho civil, hubiese resultado incongruente que un período, generalmente de dos horas, que el trabajador disponía para su almuerzo, fuese remunerado. Se admitía el receso como respuesta a la necesidad natural de alimentación, pero el cómputo para el pago se interrumpía al momento de salir y se continuaba al regresar en la tarde.

El sistema de jornada discontinua prevaleció por costumbre aún cuando no se ventilaban y discutían esos temas laborales. Sencillamente era producto de todo un sistema en el que era característico el almuerzo en familia y dependiendo de las costumbres del lugar y factores como el clima, también lo era el descanso post-almuerzo (sic) o siesta. Sin embargo, el crecimiento de las ciudades, la evolución de las actividades y el ritmo de trabajo (avance del progreso), dio paso a la implementación de la llamada jornada continua, es decir, la que no contiene un período de libre disposición para el trabajador y debe ingerir sus alimentos dentro del local de las empresas, en un lugar habilitado para el efecto o por lo menos cercano a sus instalaciones. Período que como mínimo debe comprender lo necesario para comer un pequeño menú y que como no era de libre disponibilidad del trabajador, debía ser remunerado.

En términos de rentabilidad, resultaba más favorable para el empleador el sistema anterior, ya que en este último se pagaba el tiempo que se trabajaba, el tiempo de almuerzo no se pagaba (solo se fijaba el límite, ejemplo dos horas); con el nuevo sistema el patrono debía cubrir el tiempo de almuerzo como tiempo laborado (ya que el trabajador no lo disponía libremente). Al principio su imposición fue por lo mismo impugnada por los empresarios, pues si se tenía que pagar el período de almuerzo (media hora al menos), en seis días a la semana sumaba tres horas que no se trabajaba pero se tenía que pagar. En un calendario de seis días laborables, esas seis medias horas implicaban que se trabajaban



cuarenta y cinco en vez de cuarenta y ocho horas, de allí que el Artículo (último párrafo) del Código de trabajo, todavía estipula que para la jornada diurna se pagan cuarenta y ocho horas por cuarenta y cinco efectivamente laboradas, (sin embargo, esta disposición ya se aplica a cualquier tipo de jornada, continua o discontinua). Esa reducción de tres horas, para efectos de productividad, representa un seis por ciento del costo de la mano de obra.

Asimismo, en más de alguna ocasión se presentaron objeciones, aun por parte de los grupos de trabajadores, que argumentaban que la implantación de la jornada continua permitía que el trabajador saliera antes de sus labores ordinarias y podría buscar y colocarse en un nuevo empleo adicional. Con ello se afectaba su misma salud, pero además promovía el desempleo, pues inevitablemente aumentaba la oferta de mano de obra. Se dijo por otra parte que la jornada continua afectaba las costumbres familiares, la integración de la familia a la hora del almuerzo y, en nuestros países, se dijo que era una mera copia del sistema americano.

Cabe agregar que la ley no establece límites al período de almuerzo o intermediario entre los dos turnos. Tradicionalmente ha sido de dos horas, pero la ley señala que los intervalos de descanso deben adoptarse racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador. El período mínimo para ingerir alimentos es de media hora, que se computa como trabajo efectivo.”<sup>6</sup>

### 1.5 Naturaleza jurídica

Cuando se hace referencia a la naturaleza jurídica de una rama del derecho, se pretende establecer su correspondencia con cualquiera de las dos mas grandes y mas aceptadas ramas del derecho: derecho público o derecho

---

<sup>6</sup> Ob. Cit. Págs. 229-230.



privado, valiendo la pena en este caso analizar lo relacionado a la rama de derecho social, toda vez que su objeto y finalidad pudiera ubicarla dentro de esta nueva tendencia respecto a la naturaleza jurídica.

#### 1.5.1 Teoría del interés en juego

“Los expositores de esta teoría, afirman que cada norma regula relaciones jurídicas, en las cuales está en juego determinado tipo de intereses y cuando éstos son de carácter colectivo estamos frente al derecho público y cuando son de carácter individual estamos frente al derecho privado.”<sup>7</sup>

#### 1.5.2 Teoría de la naturaleza de la relación

“Parte de que los criterios diferenciales entre derecho público y derecho privado no deben tener como base los intereses jurídicos protegidos, sino que la naturaleza de las relaciones que se establecen, a saber:

##### 1.5.2.1 Relaciones de coordinación

Se califican como tales cuando los sujetos que participan en la relación jurídica se encuentran colocados en un plano de igualdad. Solo pueden participar en esta calidad de igualdad los particulares o cuando el Estado participa sin hacer uso de su imperio de institución rectora.

---

<sup>7</sup> López Aguilar, Santiago, **Introducción al estudio del derecho**, pág. 154.



### 1.5.2.2 Relaciones de supraordinación

Esta clase de relaciones jurídicas se da cuando el Estado interviene en las mismas, imponiendo su autoridad, es decir, no hay igualdad de los sujetos de la relación. Al darse estos presupuestos estamos frente al derecho público.”<sup>8</sup>

### 1.5.3 Concepto general de derecho público y derecho privado

De las líneas anteriores se puede deducir que la división del derecho en público y privado, depende de la estructura del Estado y las relaciones con los particulares, el tratadista Mario de la Cueva, nos da el siguiente concepto general: “El derecho público reglamenta la estructura y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan con ese carácter. El derecho privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares.”<sup>9</sup>

Tomando en cuenta la exposición anterior, se puede ubicar al derecho laboral dentro de la rama del derecho público toda vez que contiene normas de orden público, es decir de cumplimiento obligatorio, estableciendo obligaciones que deben cumplirse incluso contra la voluntad de las personas, ya que las normas laborales limitan bastante la autonomía de la voluntad, todo esto en beneficio de la colectividad obrera. En tal virtud, la naturaleza jurídica de la jornada de trabajo la encontramos en la rama del derecho público, ya que, como ya se mencionó con anterioridad, pertenece al derecho del trabajo o derecho laboral.

---

<sup>8</sup> López Aguilar, Santiago, **Ob Cit.** Págs. 154 - 155.

<sup>9</sup> De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág 212.



## 1.6 Legislación

Como se indicó con anterioridad, las jornadas de trabajo se encuentran reguladas a partir de la propia Constitución Política, la cual regula en su Artículo 102 literal g) que: “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.”

Dicha norma constitucional, se encuentra desarrollada ampliamente en el Código de Trabajo en su título tercero y también tercer capítulo, el cual aparte de establecer nuevamente los límites mencionados en la norma constitucional, regula en forma especial lo siguiente:

### 1.6.1 Aumento de los límites

“La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de



los correspondientes límites de cuarenta y cuatro horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos artículos anteriores.”<sup>10</sup>

#### 1.6.2 División de la jornada

“La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.”<sup>11</sup>

#### 1.6.3 Horas extraordinarias

“El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los Artículos anteriores (*se refiere a los Artículos del 116 al 120 del Código de trabajo*) para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.”<sup>12</sup>

#### 1.6.4 Límites máximos de jornada ordinaria y extraordinaria

“Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo

---

<sup>10</sup> **Código de Trabajo**, Artículo 118.

<sup>11</sup> **Ob. Cit.** Artículo 119.

<sup>12</sup> **Ob. Cit.** Artículo 121.



inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.”<sup>13</sup>

#### 1.6.5 Trabajos no sujetos a límites de horario

“No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- a) Los representantes del patrono.
- b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata.
- c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia.
- d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y
- e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo.”<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> **Ob. Cit.** Artículo 122.

<sup>14</sup> **Ob. Cit.** Artículo 124.



## CAPÍTULO II

### 2. Convenios internacionales de trabajo

#### 2.1 Origen de la Organización Internacional del Trabajo

“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 XIX 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 OIT, 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».<sup>15</sup>

“La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, instituida por la Conferencia de la Paz, redactó la Constitución de la OIT 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 OIT se convirtió en la Parte XIII del Tratado de Versalles.”<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Organización Internacional del Trabajo, **Historia de la OIT**, [www.ilo.org/public/spanish/about/history](http://www.ilo.org/public/spanish/about/history) (11 de octubre de 2005).

<sup>16</sup> Organización internacional del trabajo, **La OIT, qué es, qué hace**; pág. 4.



“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 OIT 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 OIT 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 OIT.



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 OIT 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 OIT en calidad de miembro.

En 1939, el estadounidense John Winant, antiguo Gobernador de New Hampshire y primer director del sistema de seguridad social de su país, que ocupaba a en esa oportunidad el puesto de director adjunto de la OIT, 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 OIT, 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 OIT. 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 (núm. 87).

En 1948 fue nombrado al frente de la OIT 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 OIT 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 OIT recibió el Premio Nobel de la Paz, al conmemorar su 50 aniversario. El señor David Morse recibió el Premio Nobel de la Paz en nombre de la OIT. 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 OIT 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 OIT, 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 OIT continuó resueltamente con su labor en defensa de los derechos humanos. De este modo, la OIT 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 OIT 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 OIT 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 OIT 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 OIT, 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.”<sup>17</sup>

### 2.1.1 Estructura tripartita de la OIT

“La OIT siempre ha sido el único foro en el que los gobiernos y los interlocutores sociales de sus 177 Estados miembros pueden libre y abiertamente confrontar experiencias y comparar políticas nacionales. Su estructura tripartita hace de la OIT una organización singular en la que organizaciones de empleadores y trabajadores tienen la misma voz que los gobiernos al formular sus políticas y programas. La OIT favorece también el tripartismo dentro de los Estados miembros promoviendo un diálogo social que implica a sindicatos y empleadores en la formulación y, cuando sea apropiado, la instauración de políticas nacionales en asuntos sociales y económicos y otra gran cantidad de cuestiones. Cada Estado miembro tiene derecho a enviar cuatro delegados a la Conferencia Internacional del Trabajo: dos por el gobierno, otro en representación de los trabajadores y otro de los empleadores, pudiendo cada uno de ellos hablar y votar independientemente.

La Conferencia Internacional del Trabajo se reúne en junio de cada año en Ginebra. Los delegados son acompañados por consejeros técnicos. Además de

---

<sup>17</sup> **Op. Cit.** Págs. 4-6.



los delegados gubernamentales, los ministros responsables de los asuntos laborales en sus países asisten por lo general a la Conferencia e intervienen. Los delegados de los empleadores y de los trabajadores pueden expresarse por sí mismos y votar independientemente de sus gobiernos. Pueden perfectamente votar en sentido contrario a los representantes de sus gobiernos así como a uno u otro.

La Conferencia proporciona un foro internacional para la discusión de problemas mundiales de orden social y laboral y normas internacionales del trabajo, y fija las políticas generales de la organización. Cada dos años, la Conferencia adopta el programa de trabajo y el presupuesto bienal de la OIT, que es financiado por los Estados miembros. Entre las sesiones anuales de la Conferencia, el trabajo de la OIT está dirigido por el Consejo de Administración, formado por 28 representantes de los gobiernos, 14 de los trabajadores y 14 de los empleadores. Este consejo ejecutivo de la OIT se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre las actuaciones para ejecutar la política de la OIT, prepara el borrador del programa y presupuesto que luego somete a la Conferencia para su aprobación y elige al director general.

Diez de los puestos gubernamentales son ostentados permanentemente por los Estados de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Rusia). Los representantes de los demás países miembros son elegidos cada tres años por los delegados gubernamentales en la Conferencia, teniendo en cuenta la distribución geográfica. Los empleadores y los trabajadores eligen a sus propios representantes en colegios electorales separados.

La oficina internacional del trabajo en Ginebra constituye el secretariado permanente de la Organización Internacional del Trabajo, su sede operativa, centro de investigación y casa editora. La administración y la gestión se hallan



descentralizadas en oficinas regionales, de zona y de correspondencia. Bajo la dirección de un director general elegido por un período de cinco años renovables la oficina emplea a cerca de 2,500 funcionarios y expertos en la sede de Ginebra y en las más de cuarenta oficinas exteriores repartidas en todo el mundo.

Con carácter periódico se celebran reuniones regionales de los Estados miembros para analizar cuestiones de especial interés para las regiones involucradas. En su trabajo, el consejo de administración y la Oficina Internacional del Trabajo son ayudados por comisiones tripartitas sobre las principales industrias, y por comités de expertos en materias como formación profesional, desarrollo gerencial, seguridad e higiene en el trabajo, relaciones laborales, educación obrera y problemas específicos de determinadas categorías de trabajo.”<sup>18</sup>

## 2.2 Procesos de creación, aprobación, ratificación y vigencia de los convenios internacionales de trabajo

### 2.2.1 Creación y aprobación de un convenio internacional de trabajo

La primera medida de preparación para la creación de un convenio internacional de trabajo consiste en que la oficina internacional del trabajo haga un estudio comparativo de las leyes y prácticas de varios países miembros de la OIT respecto del mismo. A partir de este informe, esta oficina prepara un formulario que se adjunta al estudio y se envía a los gobiernos para que lo reciban, como mínimo, 18 meses antes de la apertura de la reunión de la conferencia internacional en la que se tratará el tema.

Los gobiernos están obligados por reglamento a responder a este cuestionario que debe llegar a la oficina a la mayor brevedad posible y, como

---

<sup>18</sup> Ob. Cit. Pág. 7.



mínimo, once meses antes de la apertura de la respectiva reunión de la conferencia. Además, se solicita a los gobiernos que consulten a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas antes de ultimar sus respuestas y de explicar los motivos de las mismas. En el caso de los países que como el nuestro han ratificado el convenio sobre la consulta tripartita (número 144), la consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores constituye una obligación.

A partir de las respuestas de los gobiernos, la oficina prepara un nuevo informe en el que indica los aspectos más significativos de la cuestión considerada. De hecho, se trata del primer proyecto de la propuesta de normas internacionales del trabajo que tratará la Conferencia en la denomina "primera discusión". Este informe se envía a los gobiernos, como mínimo, cuatro meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia y, también en esta etapa, los gobiernos han de consultar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

De acuerdo con la Constitución de la OIT, es el Consejo de Administración quien normalmente inscribe los puntos en el orden del día de la Conferencia. Cada año, en noviembre, estudia todos los puntos sujetos a consideración e inscritos en el repertorio de propuestas para el orden del día de la Conferencia y selecciona unos cuantos para un segundo examen más detallado en marzo del año siguiente. Durante dicha reunión suele fijar el orden del día de la Conferencia que tendrá lugar dos años más tarde. La Constitución también prevé que la Conferencia, por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, puede decidir que una cuestión sea inscrita en el orden del día de la reunión siguiente. En la etapa en que se estudia la decisión que ha de tomarse al respecto, la función y la participación de los representantes de los tres grupos en estos dos órganos de la OIT reviste capital importancia. El orden del día de cada Conferencia, primer paso hacia la adopción de un convenio, se establece con



aportes del grupo de empleadores, el grupo de trabajadores, y los gobiernos. En la mayoría de las veces, la Conferencia trata un punto relativo a la adopción de un instrumento normativo mediante el procedimiento de doble discusión (en dos reuniones consecutivas). El Consejo de Administración también puede decidir que un punto sea abordado siguiendo el procedimiento de simple discusión (es decir, en una sola reunión de la Conferencia). Por tanto, los temas sobre los cuales se propondrá establecer normas internacionales en alguna de las reuniones siguiente de la Conferencia Internacional del Trabajo, se conocen con mucha antelación. Discusión del tema en la Conferencia

En la reunión de la Conferencia, habitualmente se nombra un comité tripartito que se ocupa de examinar las propuestas. El grupo de empleadores y el grupo de trabajadores de este comité se reúnen por separado para discutir los textos propuestos; unificar en la mayor medida posible, los puntos de vista de sus miembros, y preparar las enmiendas que juzguen oportuno presentar en la sesión plenaria del comité (es decir, de los tres grupos: gobiernos, empleadores y trabajadores). Por lo general, el presidente de cada grupo explica la posición del suyo y, junto con los demás integrantes, defiende sus puntos de vista durante el debate. A veces, el grupo de los gobiernos adopta una posición unánime cuando sus opiniones coinciden o los puntos de litigio son los mismos. En los comités de la Conferencia, los votos se ponderan para garantizar una igualdad de 1:1:1 entre los representantes de los tres grupos.

Tras haber discutido todos los aspectos del tema, el comité tripartito adopta su informe y las conclusiones que propone. El texto propuesto se somete entonces a la Conferencia en pleno. Por lo general, en este informe se indica la clase de instrumento que debería adoptarse. Al adoptar el informe y las conclusiones del comité, por simple mayoría de los votos emitidos por los delegados presentes, la Conferencia también decide, mediante una resolución,



que la cuestión se inscriba en el orden del día de la próxima reunión de la Conferencia para que se entable la "segunda discusión".

A partir de la primera discusión y de las conclusiones adoptadas por la Conferencia, la Oficina prepara un texto provisional del proyecto de convenio, la recomendación, o ambos, y lo remite a los gobiernos para que lo reciban, a más tardar, dos meses después de la clausura de la reunión de la Conferencia. Los gobiernos disponen de tres meses para presentar enmiendas o cualquier otra sugerencia. También en este caso, se entiende que han de consultar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

En la etapa siguiente, basándose en las respuestas de los gobiernos, la Oficina prepara el informe final que tratará la Conferencia y que debe comunicarse a los gobiernos, como mínimo, tres meses antes de la apertura de la siguiente reunión de la Conferencia.

En la siguiente reunión de la Conferencia, otro comité tripartito examina el proyecto de convenio, recomendación, o ambos. El texto aprobado, como resultado de la labor de dicho comité, se somete a aprobación de la Conferencia en pleno. Cabe señalar que cada cláusula del instrumento propuesto, ya sea un convenio o una recomendación, debe someterse a aprobación.

De conformidad con la Constitución de la OIT, la adopción del texto definitivo del convenio requiere la mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes. Cuando el proyecto de un convenio no obtiene la mayoría necesaria, la Conferencia decide inmediatamente si habrá de ser devuelto al Comité de Redacción para que lo transforme en recomendación.



### 2.2.1.1 Participación de empleadores y trabajadores

Los representantes de los empleadores y de los trabajadores participan en la elaboración de los convenios desde un principio. Por ejemplo, el grupo de trabajadores puede percibir la necesidad de que se establezca una norma internacional sobre determinado tema. Entonces, por conducto de sus representantes en el Consejo de Administración de la OIT, la cuestión podrá incluirse en el orden del día de una futura Conferencia Internacional del Trabajo. El grupo de empleadores también tiene derecho a tomar esta clase de iniciativas. Una vez que la Oficina Internacional del Trabajo divulga su informe sobre legislación y práctica, se pide a los gobiernos que consulten a las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores antes de dar respuestas definitivas a las preguntas del cuestionario que acompaña dicho informe. Las agrupaciones de empleadores y de trabajadores también pueden comunicar sus ideas y comentarios directamente a la Oficina.

El carácter sistemático del procedimiento de adopción permite que los empleadores y los trabajadores de los sectores en cuestión conozcan los temas sobre los cuales se prevé establecer normas con meses, o incluso años, de antelación, lo que facilita su participación. En este caso, también cuando se trata de países que como el nuestro han ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita, el gobierno tiene la obligación jurídica vinculante de consultar con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y las partes perjudicadas pueden recurrir a los mecanismos habituales o a mecanismos especiales para denunciar el incumplimiento de las disposiciones del convenio.

En la primera y en la segunda discusión de ese punto del orden del día de la Conferencia, los grupos de trabajadores y de empleadores participan activamente en lo que se refiere a proponer textos, hacer enmiendas y pronunciarse sobre la versión definitiva de la norma. En el Comité, el voto de los



representantes de los trabajadores y de los empleadores tienen el mismo valor que el de los gobiernos y, de hecho, su influencia es decisiva tanto en la forma como en el contenido de la versión definitiva de las normas internacionales del trabajo.

Tras la primera discusión, el proyecto de instrumento preparado por la Oficina se somete al examen meticuloso de los Estados Miembros. También en este caso, los gobiernos han de consultar a las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores, y tener en cuenta las enmiendas o las observaciones que éstas proponen respecto del proyecto en cuestión. A su vez, los grupos de empleadores y los grupos de trabajadores de cualquier país pueden comunicar sus enmiendas y observaciones directamente a la OIT.

En última instancia, para que una norma del trabajo sea adoptada por la Conferencia, hace falta una mayoría de dos tercios de los votos sufragados por los delegados presentes. De ahí que el voto a favor o en contra del grupo de empleadores y el grupo de trabajadores sea de capital importancia; no sólo en lo que respecta a la adopción del instrumento sino también a la viabilidad de los convenios adoptados. Sin la participación activa de los tres grupos —gobiernos, empleadores, y trabajadores— la norma que acaba de adoptarse puede ser impugnada durante el debate nacional, lo que en algunos casos reduce las posibilidades de que sea ratificada por un gran número de países, comprometiendo la viabilidad de determinados instrumentos y del sistema de normas internacionales del trabajo.

## 2.2.2 Ratificación y vigencia de un convenio internacional de trabajo

El Artículo 19 de la Constitución de la OIT 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 OIT. 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 OIT, 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 OIT en lo que respecta a las medidas que tome para aplicar ese convenio.

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.

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 OIT, 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. Como ejemplo se puede citar el Convenio sobre la consulta tripartita, número 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.

### 2.3 Obligaciones que se adquieren con la ratificación del Convenio

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

#### 2.3.1 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; en nuestro caso, la autoridad competente es el Congreso de la República. 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.



### 2.3.2 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.

### 2.4 Elementos constitucionales para su conversión en ley interna

La Constitución Política de la República de Guatemala, contiene varias disposiciones relacionadas a la aplicación de normas internacionales, las que se introducen a la legislación interna por medio de la ratificación. De esa cuenta el Artículo 46 establece el principio de preeminencia del Derecho Internacional, especialmente cuando se trata de convenios de Derechos Humanos ya que en esos casos prevalecen sobre el derecho interno. Encontramos allí el primer elemento constitucional para que un convenio de OIT sea ley interna cuyas disposiciones se aplican por sobre el derecho interno, ello en virtud de que por regular materia de trabajo, se consideran convenios de Derechos Humanos; el trabajo es un Derecho Humano.

Adicional a lo anterior, la propia Constitución Política, haciendo referencia directa al trabajo, regula en su Artículo 102 una serie de derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación laboral y la actividad de los tribunales y autoridades de trabajo. Entre esos derechos sociales mínimos aparece en forma clara y específica que el Estado de Guatemala está obligado a participar en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores condiciones o protecciones. En estos casos, los derechos contenidos en los convenios laborales ratificados,

en forma automática pasan a formar parte del derecho interno y de los derechos mínimos que gozan los trabajadores en la República.



Todo lo anterior no deja la menor duda respecto de que los Convenios en materia de trabajo que Guatemala ratifica ante la OIT pasan a formar parte del derecho interno, con preeminencia en su aplicación ya que se refieren a materia de Derechos Humanos y, sobre todo, porque constituyen garantías mínimas a favor de los trabajadores, por lo que también ello nos reafirma su aplicación por sobre el derecho interno.



### CAPÍTULO III

## 3 Análisis del Convenio número 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, de la Organización Internacional del Trabajo

### 3.1 Generalidades

La legislación laboral guatemalteca, por la misma naturaleza protectora de los trabajadores que inspiró su creación en los años cuarenta del siglo pasado, establece normas claras y concretas con relación a la jornada de trabajo. Regula en su Artículo 116 que dicha jornada no puede ser superior a ocho horas cuando se labora en el día, de seis horas si se labora de noche y de siete horas si la jornada es mixta; aparte de que este Código de Trabajo permite aumentar esos límites hasta en dos horas cuando las actividades realizadas no son insalubres y peligrosas, sin exceder, por supuesto de los límites semanales que se ubican en cuarenta y cuatro, treinta y seis y cuarenta y dos horas, según la jornada sea diurna, nocturna o mixta. Este mismo cuerpo normativo regula también en su Artículo 120 que cuando se trata de trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y cuatro horas a la semana, tienen derecho a percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna. La última norma citada establece una barrera para que los empleadores contraten trabajadores a tiempo parcial, ya que de su interpretación se deduce que deben pagar el salario de la semana completa, es decir que por lo menos se debe pagar el salario que ha sido establecido como mínimo en el respectivo acuerdo gubernativo de fijación.

Diferentes empresas o instituciones, por la actividad a que se dedican requieren de la contratación de trabajadores por un período mínimo de horas, por ejemplo en las labores de aseo de oficinas, en lavanderías de hoteles, etc., cuyas labores se realizan en un máximo de tres o cuatro horas, sin embargo, los empleadores se ven en la necesidad de contratar trabajadores multifuncionales



para poder ocuparlos en diferentes actividades durante las ocho horas que tienen que pagar de todas formas, lo cual se evitaría flexibilizando la jornada y daría la oportunidad para que existan mayores oportunidades de empleo para otras personas, incluyendo aquellas que por cuestiones de estudio o de atención familiar no pueden ocuparse en jornadas completas, como en el caso de las amas de casa o los estudiantes, quienes pudieran trabajar durante cuatro horas en la mañana o la tarde y el resto del tiempo dedicarlo a las actividades normales.

Lo anteriormente relacionado se concretizaría al ratificarse el convenio internacional número 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, adoptado en el seno de la Organización Internacional del Trabajo en el año 1994, ya que en él se establecen claramente las disposiciones que tienden a tipificar legalmente el trabajo a tiempo parcial, sus consecuencias sociales y económico-jurídicas y, sobre todo, la protección social de que estos trabajadores gozarían en su caso. A continuación aparecen un análisis del contenido de ese instrumento, cuya ratificación se hace cada vez más urgente en nuestro país.

### 3.2 Contenido y elementos característicos del convenio

#### 3.2.1 Definiciones

El Convenio comienza ofreciendo la definición de diversos términos y expresiones utilizados en su articulado, siendo ellos los siguientes:

- a) Trabajador a tiempo parcial: designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable;



- b) La duración normal de la actividad laboral a la que se refiere el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado;
- c) Trabajador a tiempo completo en situación comparable: se refiere al trabajador a tiempo completo que:
- i) Tenga el mismo tipo de relación laboral;
  - ii) Efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y,
  - iii) Esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa, o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad, que el trabajador a tiempo completo de que se trate;
- d) No se considerarán trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

### 3.2.2 Campo de aplicación

Las disposiciones del Convenio son aplicables a todos los trabajadores a tiempo parcial. Todo país que lo ratifique, previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesados, puede excluir total o parcialmente de su campo de aplicación a categorías particulares de trabajadores o de establecimientos, toda vez que la inclusión de tales categorías pueda plantear problemas particulares de especial importancia. En



estos casos, el país interesado debe indicarlo en las memorias enviadas a la OIT en virtud del Artículo 22 de la Constitución de ese Organismo internacional.

### 3.2.3 Norma general

En caso este convenio sea ratificado, el Estado debe adoptar medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo a lo siguiente:

- a) Al derecho de sindicación, de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores;
- b) A la seguridad y la salud en el trabajo;
- c) A la discriminación en materia de empleo y ocupación.

### 3.2.4 Salario básico

En caso se ratifique este Convenio, el Estado deberá adoptar medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable

### 3.2.5 Seguridad social

Según las estipulaciones de este Convenio, los regímenes de seguridad social establecidos por ley y que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional, deben adaptarse de forma que los trabajadores a tiempo parcial



gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; estableciendo que estas condiciones podrán determinarse de forma proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o los ingresos, o mediante otros métodos que sean conformes a la legislación y la práctica nacionales.

### 3.2.6 Condiciones equivalentes

Al ser ratificado este Convenio, también se deben adoptar medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en las siguientes esferas:

- a) Protección a la maternidad;
- b) Terminación de la relación de trabajo;
- c) Vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados; y
- d) Licencia de enfermedad.

Quedando entendido que las prestaciones pecuniarias pueden determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos.

### 3.2.7 Exclusiones

Al ser ratificado este Convenio, quedarían en vigor las siguientes estipulaciones a favor de los trabajadores y con consecuencias positivas a favor de la sociedad en general:

1. Los trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos y duración del tiempo de trabajo sean inferiores a límites mínimos determinados pueden ser



excluidos del alcance de cualquiera de los regímenes de seguridad social previstos en la Ley, salvo cuando se trate de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales y en lo relativo a las medidas de protección de la maternidad.

2. Los límites mínimos a los que se refiere el párrafo anterior deben ser lo suficientemente bajos con el fin de que no quede excluido un porcentaje indebidamente elevado de trabajadores a tiempo parcial.
3. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deben ser consultadas acerca de la determinación, el nuevo examen o la revisión de los límites mínimos mencionados en el presente apartado.

### 3.2.8 Promoción del trabajo a tiempo parcial

Con la ratificación del convenio, el Estado deberá adoptar medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido, que responda a la vez a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, siempre que se garantice las protecciones relativas a seguridad social y protección de la maternidad.

### 3.2.9 Traslado

Con la aprobación de este convenio no se limita los trabajadores a que presten servicios a tiempo parcial, ya que el Estado estaría obligado a adoptar medidas para que el traslado de trabajadores de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, sea voluntario y de conformidad con la ley.



### 3.3 Países que lo han ratificado

El Convenio número 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, fue adoptado en la 81ª. Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo llevada a cabo en la ciudad de Ginebra, Suiza, en el mes de junio de 1994; en dicho convenio se dejó estipulado que, de conformidad con su Artículo 13., su vigencia daría inicio al ser ratificado por lo menos por dos países miembros de la Organización Internacional del Trabajo, situación que ocurrió el 28 de febrero de 1998.

A la presente fecha, este convenio internacional ha sido ratificado por un total de 10 países miembros de la OIT, siendo ellos: Albania, Chipre, Eslovenia, Finlandia, Guyana, Italia, Luxemburgo, Mauricio, Países Bajos y Suecia.

No obstante que no se ha depositado ninguna ratificación por parte de un país centroamericano, podemos ver que ya ha sido adoptado por otros Estados que, como el nuestro, se encuentran en vías de desarrollo, entre otros muy desarrollados, como Italia y Luxemburgo. En tal virtud, no es atendible una justificación que argumente nuestro subdesarrollo para no ratificarlo ya que traería importantes avances a nuestra economía y ayudaría precisamente a salir de ese subdesarrollo. Se tiene como ejemplo a Chile, país de América que, aunque no ha ratificado este Convenio, ha tomado medias legislativas para regular el trabajo a tiempo parcial, con importantes resultados en su economía y su desarrollo económico e industrial.





## CAPÍTULO IV

### 4 Presentación de resultados del trabajo de campo

#### 4.1 Generalidades

Tal y como fuera previsto en el respectivo plan de investigación, se realizó un trabajo de campo por medio del método de entrevistas para cuyo efecto se tomo como universo de la investigación a un total de cincuenta personas adultas de ambos sexos, especialmente que fueran trabajadores (dirigentes sindicales), empleadores, abogados litigantes y funcionarios tanto judiciales como administrativos. Se tuvo como a personas con las características referidas toda vez que ello permitiría obtener respuestas mas objetivas y con criterios claros que solo otorga el convivir con la problemática y vivir de cerca las relaciones laborales en nuestro país.

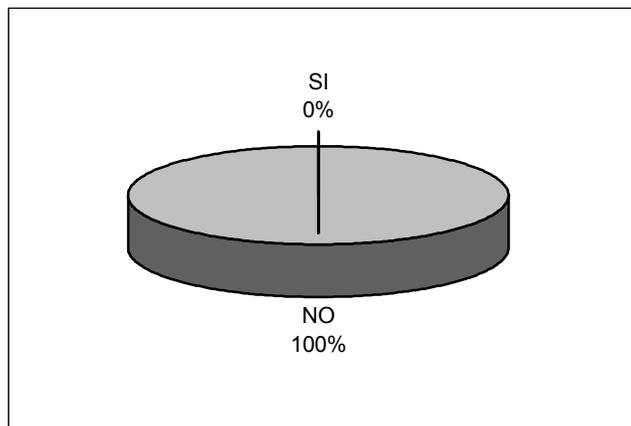
Para el análisis de las respuestas obtenidas se utilizó el método analítico ya que ese permite que cada una de las respuestas obtenidas sea individualizada en cuanto a sus elementos para obtener lo que el entrevistado efectivamente quiso decir respecto del fondo del asunto cuestionado.

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

## 4.2 Presentación del trabajo de campo e interpretación de los resultados obtenidos

### PRIMER CUESTIONAMIENTO

**¿Considera justo que un trabajador que labore solo cuatro horas, por ejemplo, devengue un salario igual al de aquellos trabajadores que laboran tiempo completo?**



Fuente: Encuesta realizada en octubre 2005.

No cabe duda que la sugerencia del cuestionamiento permitió obtener la respuesta espontánea que se pretendía, ya que no es lo mismo estar como trabajador devengando un salario igual sin laborar un trabajo igual al de los otros laborantes. En este caso la totalidad de los entrevistados con espontaneidad y observando fríamente, sin sentimientos directos, el asunto planteado, respondieron que es totalmente injusto que un trabajador que labora solo cuatro horas tenga derecho a un salario igual al que devenga otro trabajador laborando las ocho horas de la jornada ordinaria. Indicaron que existe un principio de igualdad que obliga a las autoridades nacionales a velar porque se devengue un salario igual pero a igual trabajo prestado y en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. Asimismo, indicaron que el igualar un salario ante una situación de estas desmotiva el rendimiento y productividad de aquellos trabajadores que estando al frente de sus labores durante un tiempo determinado devengan un

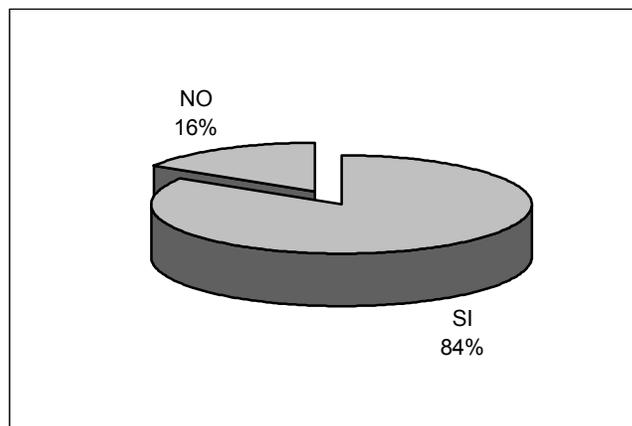
salario que es igual a otro que realiza un trabajo igual, solo que laborando menos tiempo.



El resultado obtenido de este cuestionamiento permite determinar el primer elemento para la ratificación de Convenio número 175, sobre el trabajo a tiempo parcial; ese elemento es la igualdad; principio constitucional cuyo cumplimiento es preocupación para diversos sectores de la sociedad. Los mismos actores sociales dentro de la relación de trabajo dejan entrever su preocupación respecto de que se respete la igualdad sin perjudicar, por supuesto, las garantías sociales mínimas de la relación de trabajo.

## SEGUNDO CUESTIONAMIENTO

2.- ¿Usted como empleador cree necesario que la legislación le permita contratar trabajadores de tiempo parcial?

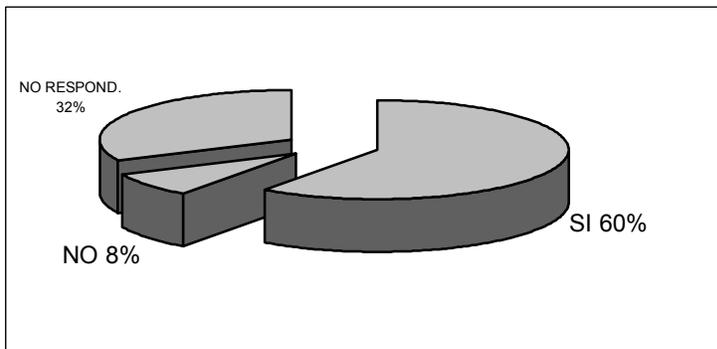


Fuente: Encuesta realizada en octubre 2005.

Por la naturaleza especial y directa del cuestionamiento formulado, solo fue respondida por los entrevistados pertenecientes al sector empleador, sin embargo, el resultado porcentual se obtuvo directamente del número de estas personas. Según las respuestas esgrimidas, el 84% de los entrevistados respondió que la ley sí permite contratar trabajadores a tiempo parcial, sin embargo aclararon en forma contundente que esa permisibilidad no es mas que un timo en el que no hay que caer, toda vez que se obliga a pagar el salario completo como si se laborara la jornada en forma total; indicaron que es necesario establecer los mecanismos legales que mantengan esa permisibilidad pero que permita el pago de un salario proporcional al servicio contratado y prestado para no perjudicar el rendimiento de otros trabajadores que, por razones especiales laboral a tiempo completo en la empresa. El 16% de los entrevistados refirió que la ley no permite contratar trabajadores a tiempo parcial, indicando que el hecho de obligarse a pagar un salario completo a un trabajador que labore solo unas cuantas horas no es una permisibilidad de contratación de tiempo parcial.

### TERCER CUESTIONAMIENTO

3.- ¿Cree que con la entrada en vigor del TLC, vaya a generar mas puestos de trabajo, solo que en actividades que requieren ser realizadas a tiempo parcial?

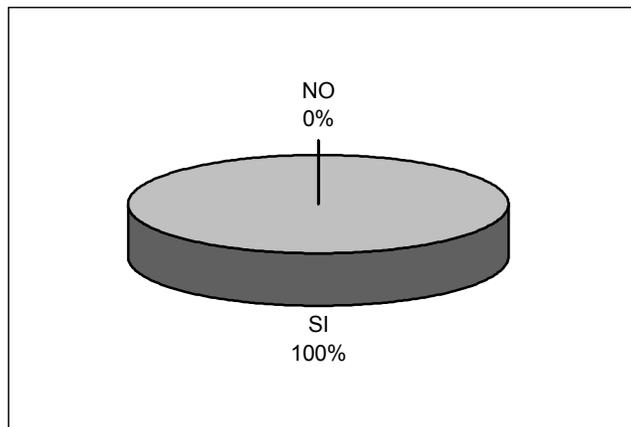


Fuente: Encuesta realizada en octubre 2005.

En este cuestionamiento hubo un agregado a las posibilidades de respuesta categórica buscada, agregándose la variante de un importante porcentaje de entrevistados que se abstuvo de responderlo, básicamente porque las condiciones actuales del país no permiten tener una visión clara respecto de lo que va a significar la entrada en vigor de ese tratado; siendo ellos un 32% del total de personas entrevistadas. Fuera de ello, un 60% de los entrevistados indicó que el trabajo a tiempo parcial va a ser una necesidad constante para los empleadores para hacerle frente a ese tratado comercial, básicamente porque va a requerirse la mano de obra de muchos trabajadores, pero que no necesariamente durante la jornada completa, dando como ejemplos la carga de contenedores y el empaque de mercadería. El restante 8% de los entrevistados indicó que ese tratado internacional no afectara las relaciones laborales en el país por lo que no es necesario que se establezcan otras condiciones a las existentes ya que ello solo permitiría a los empleadores el generar obstáculos para que la población salga de la pobreza en que se encuentra sometida en contraposición a las fuertes utilidades que estarán obteniendo de las relaciones comerciales que van a producirse.

#### CUARTO CUESTIONAMIENTO

4.- ¿Considera importante que un trabajador de tiempo parcial, goce de la protección del seguro social, independientemente de su condición de trabajador de tiempo parcial?

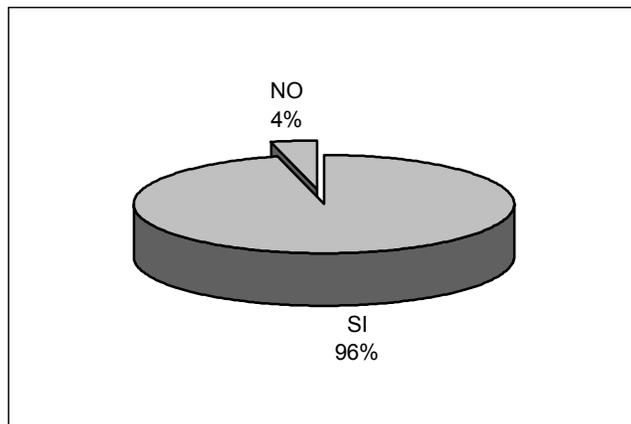


Fuente: Encuesta realizada en octubre 2005.

Parece ser que el tema de seguridad social es fundamental para una sociedad organizada y una preocupación constante para todos los sectores de la sociedad, afirmación que se hace luego de ver las respuestas obtenidas al cuestionamiento planteado. Se pudo establecer que la totalidad de entrevistados considera que es de suma importancia que la población este protegida contra riesgos que afecten su salud y seguridad, especialmente dentro de los centros de trabajo. Indicaron los entrevistados que la seguridad social no tiene que estar condicionada a laborar una jornada completa, ya que los riesgos existen desde que se entra a la empresa, estando en ella se pueden contraer enfermedades profesionales o se pueden sufrir accidentes laborales, en cuyos casos es necesario que haya una protección en ese sentido. Indicaron que todos los trabajadores, al menos, deben de gozar de la seguridad social que les brinde los servicios médicos hospitalarios que sean necesarios en caso ocurra un evento que afecte su salud, dejando en segundo plano el monto del ingreso a recibir en caso de incapacidad, ya que indicaron que ello puede ser variante pero no el servicio médico que puede otorgar el sistema de seguridad social en el país.

## QUINTO CUESTIONAMIENTO

5.- ¿Cree que sería conveniente para la economía familiar que las amas de casa tengan acceso a un empleo que le permita laborar solamente unas cuantas horas pero que le genere un ingreso económico?

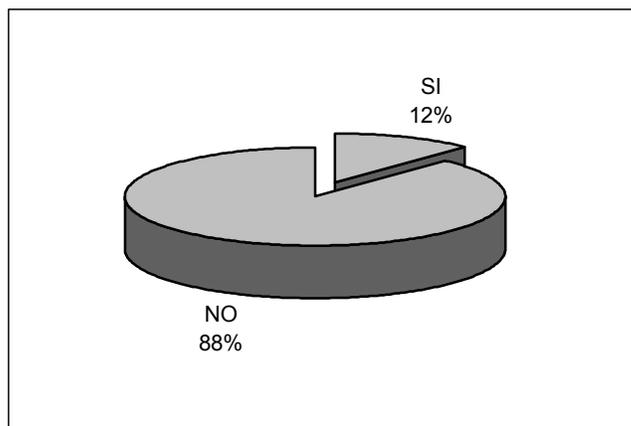


Fuente: Encuesta realizada en octubre 2005.

Por lo indicado en las respuestas emitidas al presente cuestionamiento, se puede establecer que existe unidad de criterio en el medio respecto de que las amas de casa puedan tener acceso a alguna fuente de empleo productivo, situación que en la actualidad les es negada ya que en los centros de trabajo generalmente se exige “disponibilidad de horario”, lo cual las deja fuera desde el principio. Existen muchas mujeres en edad productiva que se dedican al cuidado de los hijos solamente, situación que podría cambiar si se dan las condiciones legales que permitan su contratación a tiempo parcial, que bien podría ser el tiempo que los hijos acuden a algún centro educativo a realizar sus estudios. Ello obviamente permitiría a las familias un ingreso económico adicional, con las consecuentes ventajas que ello significa en un hogar; todo lo anterior se deduce de la respuesta obtenida del 96% de las personas entrevistadas. Solamente el 4% de los entrevistados consideró que pensar en que las amas de casa tengan acceso a fuentes de empleo es irresponsable ya que de todos es sabido que los hijos necesitan de uno de los padres en la casa para su orientación y cuidado; indicaron que deben buscarse condiciones para que se regule el trabajo de tiempo parcial, pero sin que el tema de las amas de casa sea el hecho que las motive.

## SEXTO CUESTIONAMIENTO

6.- ¿Cree que sería conveniente para la economía familiar que los estudiantes tengan acceso a un empleo que le permita laborar solamente unas cuantas horas pero que le genere un ingreso económico?

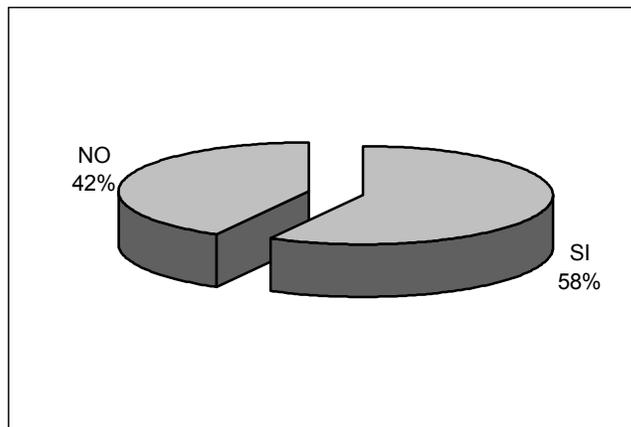


Fuente: Encuesta realizada en octubre 2005.

En contraposición a la respuesta del cuestionamiento anterior, la gran mayoría de las personas entrevistadas (el 88%) consideró que pensar en que los estudiantes tengan acceso a fuentes de empleo, lejos de ser conveniente a la economía de la familia, resulta contraproducente; indicaron que los jóvenes preferirían un ingreso económico que continuar sus estudios, lo que a largo plazo genera pobreza ya que no saldrían nunca de las condiciones que generan ese flagelo en nuestro país. Indicaron que el trabajo a tiempo parcial es conveniente pero para aquellas personas cuya situación social le obligue a laborar, pero no para estudiantes cuya obligación es superarse en bien de su futuro y el futuro de nuestro país. Sin embargo, el 12% de los entrevistados consideró que es importante que un grupo de estudiantes tenga la oportunidad de laborar en tiempo parcial, obteniendo algún ingreso que le permita costear sus estudios a los cuales no descuidaría sin actuar con responsabilidad. Estas personas hicieron clara referencia a estudiantes universitarios que por su condición etaria deben sostener por si mismos los gastos que les genera la educación superior.

## SÉPTIMO CUESTIONAMIENTO

7.- ¿Cree usted que los índices de desempleo disminuyan si se permite a los empleadores contratar trabajadores de tiempo parcial?

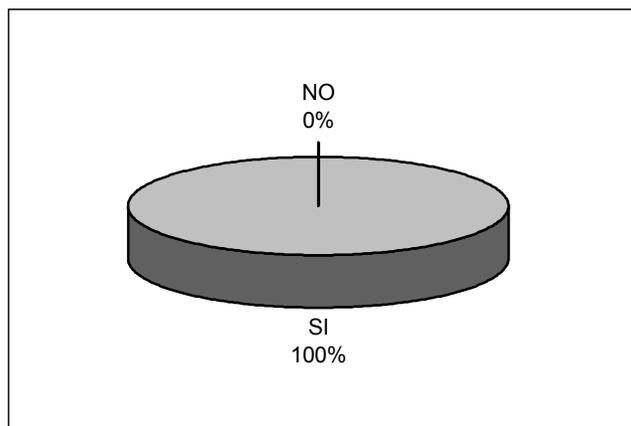


Fuente: Encuesta realizada en octubre 2005.

En cuanto a este cuestionamiento las respuestas fueron más divididas, pero sobre todo no respecto del asunto planteado sino respecto de la calidad de empleo que se generaría. De tal cuenta que el 58% consideró que los índices de desempleo en el país se reducirían considerablemente al permitirse a los empleadores contratar trabajadores de tiempo parcial; indicaron que de esta forma se incorporaría a la fuerza laboral amas de casa, estudiantes y otras personas que por una u otra razón no se han podido colocar en un puesto de trabajo de tiempo completo. Sin embargo, el restante 42% de las personas entrevistadas consideró que probablemente se disminuiría el índice de desempleo, pero valdría la pena analizar que tipo de empleo, ya que tendríamos mas personas trabajando pero obteniendo ingresos por debajo del mínimo que se requiere para sobrevivir de conformidad con el costo actual de vida. Fuera de ello, se pudo establecer que en cuanto a la pregunta en concreto, los entrevistados en su totalidad saben que el desempleo en el país sería combatido grandemente ante la permisibilidad de contratar trabajadores de tiempo parcial.

## OCTAVO CUESTIONAMIENTO

8.- ¿Cree usted que la cobertura de seguridad social en cuanto a trabajadores protegidos, aumentaría si se permite la contratación de tiempo parcial?

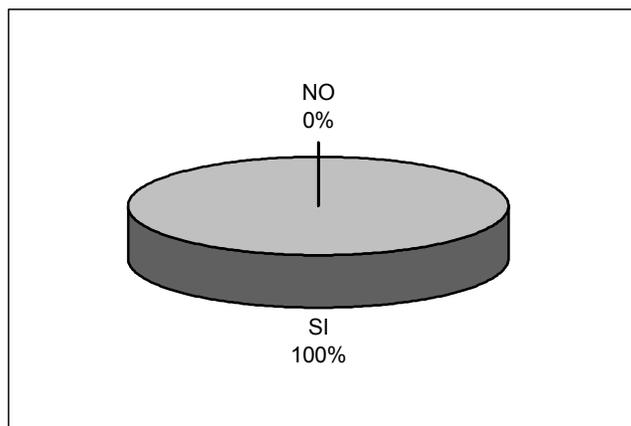


Fuente: Encuesta realizada en octubre 2005.

El tema de la seguridad social volvió a impactar en los entrevistados quienes en su totalidad afirmaron que la cobertura de la seguridad social a nivel nacional aumentaría con la permisibilidad del trabajo a tiempo parcial. Indicaron que el seguro social cubre a los afiliados sin importar el monto del salario o el porcentaje de la jornada laborada, por lo que ese si sería un gran beneficio para el país lográndose con esa universalidad que inspiró a los legisladores del año 1944 al crear por primera vez en Guatemala un sistema de seguridad social.

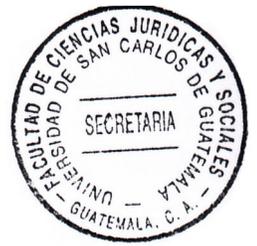
## NOVENO CUESTIONAMIENTO

9- ¿Ante todo lo anterior, considera oportuno y necesario que Guatemala ratifique ante la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, el convenio número 175, sobre el trabajo a tiempo parcial?



Fuente: Encuesta realizada en octubre 2005.

No obstante la división que se dio al responder algunos de los cuestionamientos anteriores, la totalidad de personas entrevistadas coincidió nuevamente al considerar oportuno que Guatemala ratifique ante la Organización Internacional del Trabajo –OIT- el Convenio número 175, sobre el trabajo a tiempo parcial. Indicaron que al ratificarse un convenio se debe hacer un análisis de los beneficios que generaría para la población vrs. los compromisos y responsabilidades que ello implicaría para el país; en el presente caso, pesan mas los beneficios, por lo que opinaron a favor de una eventual ratificación.





## CAPÍTULO V

### 5 Necesidad de ratificar el convenio número 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, de la OIT

#### 5.1 Generalidades

Desde que comenzó a modificarse el mercado y la organización del trabajo, a mediados de la década de los setenta, el trabajo a tiempo parcial se difundió en forma creciente, sobre todo en los países industrializados de economía de mercado. En la Unión Europea, por ejemplo, esta modalidad de trabajo concierne en varios países a más del 20 por ciento y en algún caso a más del 30 por ciento de la población activa. En lo que se refiere a las empresas, sus ventajas consisten en una mejor adaptación a las necesidades operacionales de las mismas. Esta modalidad también satisface a determinadas categorías de trabajadores, que no quieren o no pueden someterse a un régimen de trabajo a pleno tiempo. Esto explica el elevado porcentaje de mujeres empleadas conforme a este sistema.

Pero también existe una minoría importante que trabaja parte de la jornada por no encontrar empleo en dedicación completa. Por otra parte, se considera que el trabajo a tiempo parcial favorece la creación de empleo y diversos países han adoptado legislaciones tendientes a promoverlo como uno de los recursos en la lucha contra el desempleo. Si bien el régimen a tiempo parcial satisface las aspiraciones de muchas personas desde el punto de vista de la dedicación laboral, también es cierto que para muchos supone sueldos inferiores, una menor protección social y una sensación de precariedad en su empleo. Este trato desigual de los trabajadores a tiempo parcial motivó la adopción del Convenio número 175, acompañado de la Recomendación número 182, que tienen por objeto asegurar una mayor protección de los interesados y al mismo tiempo, de fomentar la utilización de esta modalidad laboral. A su vez, la Unión Europea



adoptó en 1997 su Directiva (97/81) sobre el trabajo a tiempo parcial, con los mismos fines. El Convenio entró en vigor en 1998.

## 5.2 Beneficios a favor del empleador

Quedó anotado con anterioridad que uno de los obstáculos para contratación de trabajadores a tiempo parcial es la misma legislación laboral que obliga a los empleadores a pagar el salario íntegro aún cuando no se laboren todas las horas de la jornada de trabajo, ello impide a los empleadores ocupar trabajadores para labores cuyas exigencias no son para las ocho horas de una jornada de trabajo diurna; tal es el caso de la limpieza de oficinas, empaque de mercadería en los supermercados, carga de furgones para transporte de mercadería, lavandería de hoteles, labores de atención al público en horas determinadas de mayor movimiento como en los bancos, supermercados y restaurantes; etc. Podría seguirse citando un sinnúmero de ejemplos de actividades en las cuales los empleadores desearían poder contratar a una persona para que las realice en un tiempo de dos, tres, cuatro o cinco horas; sin embargo, caemos en cuenta que deben de pagar el salario de la jornada completa, lo cual riñe con sus costos de producción y sobretodo, riñe con el principio de igualdad que debe imperar en toda relación de trabajo.

Ratificado el Convenio número 175, permitiría a los empleadores ocupar a personas para esas tareas específicas, quienes no serían perjudicadas sino por el contrario, tendría la oportunidad de un trabajo que les provea de los ingresos económicos que garanticen su subsistencia. Debe dejarse claro, que no se persigue que los trabajadores obtengan un salario inferior al del resto de la población trabajadora, sino que haya un equilibrio entre salario y tiempo trabajado, sin perjudicar el ingreso mínimo fijado legalmente. Se está persiguiendo que esas personas que se ocupan en trabajos a tiempo parcial puedan tener acceso a esa fuente de empleo sin descuidar sus actividades



normales de atención del hogar o de estudios; ya que en estos casos se estaría dando la oportunidad a que amas de casa y estudiantes se involucren en la actividad productiva del país, a la vez que obtienen beneficios sociales, tal es el caso de la seguridad social, cuyo goce corre por cuenta del Estado para todos sus habitantes, al tenor de lo regulado en el Artículo 100 Constitucional y en el Artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Con todo lo anterior, queda claro que permitir el trabajo a tiempo parcial, beneficiaría a todos aquellos empleadores que dentro de sus actividades incluyen labores que no requieren largas jornadas para su realización; además, debe pensarse que con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio que nuestro país conjuntamente con el resto del área centroamericana y República Dominicana, suscribió con los Estados Unidos de América, esas actividades van a ir en aumento, ya que va a ser necesario el empaque de mercadería, la carga de contenedores, la tramitación de pólizas, etc., para lo cual se va a requerir mucha mano de obra, pero a tiempo parcial. Guatemala debe estar preparada para ese reto y que mejor que sea a través de la permisibilidad del trabajo a tiempo parcial en las actividades que así lo requieran, sin perjuicio económico para el patrono y con grandes ventajas sociales y económicas para los trabajadores, especialmente en materia de seguridad social.

### 5.3 Beneficios a favor de los trabajadores

Es muy común que dentro del léxico común cuando se hace referencia a “trabajadores”, comprendamos que se refiere a aquellas personas que laboran en una relación de dependencia y están sujetos a un salario; excluyendo al resto de la población que se encuentra económicamente inactiva, pero que no por eso puedan ser potenciales trabajadores. Al analizar este apartado, quiero dejar claro que el término trabajadores se refiere a toda la población en edad de trabajar, y ser de beneficio económico para el país.



Los datos arrojados del trabajo de campo realizado, dan cuenta que existe en el ambiente nacional muchas personas que por su condición de amas de casa, estudiantes o cualquier otra razón especial, no pueden acceder al trabajo formal, toda vez que se dificulta su contratación cuando refieren al probable patrono que no poseen la disponibilidad suficiente para laboral a tiempo completo, requiriendo se les contrate a tiempo parcial. Estas personas, ante la imposibilidad de una contratación de este tipo, se ven en la imposibilidad de tener un ingreso económico y en la necesidad de depender solamente de aquél miembro de su núcleo familiar que haya tenido la suerte de colocarse en un empleo de tiempo completo; y, en el peor de los casos, cuando las necesidades se convierten en insostenibles, se ven en la necesidad de abandonar sus actividades normales con tal de dedicarse a un empleo de tiempo normas; estudiantes abandonas sus centros escolares, para dedicarse a un trabajo de tiempo completo, quedando en los niveles de pobreza y pobreza extrema, toda vez que ello es consecuencia de no concluir sus estudios; y, vemos a amas de casa abandonar a sus hijos en guarderías baratas, con el fin de trabajar en una empresa, con el riesgo de la desintegración familiar y la delincuencia juvenil que desde ya hace varios años afecta el país..

Con la ratificación del convenio 175 referido, se daría la oportunidad de que los empleadores con toda la tranquilidad del mundo abran al mercado puestos de trabajo que requieren de tiempo parcial, con accesibilidad para personas que se dedican normalmente a otras actividades, como las amas de casa y los estudiantes a que ya se hizo referencia; dando la oportunidad de que mas personas pasen a engrosar esos índices porcentuales de población económicamente activa, lo que significa que mas población va a estar gozando de la seguridad social, va a estas obteniendo un ingreso económico además de dedicarse a las actividades que le son comunes, cayendo en la cuenta de una



verdadera justicia social, que, como lo indica el preámbulo de la carta de Constitución de la OIT, es generadora de la paz universal.

A todo lo anterior, solo cabe agregar que se estaría preparando un alto porcentaje de mano de obra listo para hacer frente a la entrada en vigor del TLC, ya que su cumplimiento va a requerirlo, especialmente en labores que requieren solamente un tiempo parcial para su cumplimiento.

#### 5.4 Beneficios para la sociedad en general

No cabe la menor duda que dentro de una sociedad organizada, como la nuestra, los actores sociales que convergen para el sostenimiento de la economía son los trabajadores y los empleadores, lo cual suena un poco irónico ya que son clases históricamente antagónicas, pero totalmente dependientes la una de la otra. Guatemala posee una amplia legislación en materia de seguridad social, que va desde la propia Constitución Política, tratados y convenios internacionales, hasta normas de carácter reglamentarias emitidas por medio de acuerdos gubernativos o por medio de acuerdos de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es el ente rector en materia de seguridad social en nuestro país.

Se caemos en la cuenta que permitir a los empleadores contratar trabajadores para tareas que requieren solamente de tiempo parcial para su realización, en forma directa se va a permitir tener acceso a nuevas fuentes de trabajo a muchas personas que por sus mismas actividades normales no las tienen a la vez que se les permitiría tener acceso a la seguridad social, la cual es entendida como una protección y garantía, en tiempos de incapacidad por invalidez, vejez o sobrevivencia. En las condiciones actuales ello no es posible toda vez que si un trabajador es contratado a tiempo parcial, generaría los siguientes inconvenientes:



- a) Es muy probable que el empleador no lo afilie al seguro social, lo cual sería muy lógico toda vez que la condición de parcialidad del trabajador le permitiría hacer las evasivas necesarias para ello; situación que no sucedería con la vigencia del Convenio número 175, ya que el Estado estaría obligado a generar las condiciones sociales y económicas necesarias para que esos trabajadores estén totalmente protegidos por el seguro social; y,
- b) El trabajador estaría habilitado para reclamar en contra de su patrono un reajuste al salario mínimo, ya que es muy probable, justo y lógico que si se le contrata a tiempo parcial se le pague un salario acorde a ese tiempo; sin embargo, por cuestiones legales, probablemente prospere una demanda de esta naturaleza, causándole un grave perjuicio, ya que de haberlo sabido no hace esa contratación; este tipo de situaciones se vería disminuido al máximo, toda vez que, como ya se demostró con anterioridad, el convenio 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, tiene reglas claras a este respecto, protegiendo la seguridad social de los trabajadores, pero sin causar un perjuicio económico al empleador.

Todo lo anterior es el preámbulo a una justicia social, en la que los actores sociales se encuentran satisfechos con el papel protagónico que les corresponde, una protección directa a los trabajadores sin perjuicio económico para el empleador, es lo que en forma directa va a generar esa paz universal tan anhelada por todos los países del mundo.

## 5.6 Flexibilización de la jornada de trabajo

En la actualidad es muy común y frecuente escuchar a los sectores sociales hablar respecto de la flexibilización del derecho laboral, tema que genera mucha



controversia cuando se compara con una violación a las leyes laborales. Es de mencionar que las leyes laborales son flexibles *per se*, ya que cuando imponen una conducta establecen excepciones en casos especiales, lo cual significa flexibilidad; tal es el caso de los contratos de trabajo, que se consideran por tiempo indefinido, pero en casos excepcionales pueden celebrarse a plazo fijo o para obra determinada; o, bien en el caso de continuidad de la relación laboral que puede suspenderse en casos excepcionales, incluso, suspendiendo el pago de los salarios a los trabajadores cuando la causa no sea imputable al patrono.

Lo anterior no sucede con la jornada de trabajo, ya que existen dos normas en materia laboral que se han convertido en un verdadero obstáculo para la generación de fuentes de trabajo de tiempo parcial, tal es el caso de la literal g) de la Constitución Política de la República y el Artículo 120 del Código de Trabajo; sin embargo, estas normas fueron creadas pensando en aquellos trabajadores que en forma eventual no laboraran todas las horas de la jornada, a quienes no se les puede afectar el salario. La contratación de un trabajador a tiempo parcial estaría ajustándose plenamente a lo regulado en el Artículo 88 del Código de Trabajo que permite la contratación por hora o por día. No obstante todo ello, se mantiene el obstáculo legal de estas normas, lo cual podría flexibilizarse a través de la ratificación del convenio número 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, que contienen reglas claras a ese respecto y permite que muchas más personas se conviertan en trabajadores productivos en beneficio de la economía nacional y sin afectar el ingreso mínimo ya que éste debe ser acorde al trabajo realizado en atención a lo regulado en la propia Constitución Política, la cual regula que “todo trabajo será equitativamente remunerado” y en condiciones de “igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.”





## CONCLUSIONES

1. Según el principio de igualdad ante la ley, consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala, no es equitativo que un trabajador que labore un tiempo inferior a ocho horas devengue un salario similar a otro que trabaje en forma completa ese período de tiempo, por lo que el Estado debe generar condiciones para el logro de la justicia social en esta materia.
2. La legislación laboral guatemalteca, se ha convertido en un obstáculo para la contratación de trabajadores de tiempo parcial ya que obliga a los empleadores, en estos casos a pagar un salario similar al de aquellos que laboran a tiempo completo, lo cual trae como consecuencia el incremento a los índices de desempleo en perjuicio de un fuerte grupo de población.
3. Con el ingreso de Guatemala al comercio mundial a través del Tratado de Libre Comercio suscrito con los Estados Unidos de América, va a permitir la creación de nuevos puestos de trabajo que requieren solamente de tiempo parcial para su ejecución, situación que justifica la necesidad de que el Estado ratifique el convenio número 175, sobre el trabajo a tiempo parcial.
4. La seguridad social es un derecho inherente a la persona humana, por lo que no debe limitarse a la cantidad de horas que se trabaje durante la jornada para gozarlo; es decir, debe de gozarse por todos los trabajadores a nivel general sean de tiempo parcial o de tiempo completo, lo cual puede lograrse por medio de la ratificación del convenio internacional número 175.
5. Uno de los sectores sociales que se vería beneficiado en forma directa con la ratificación del convenio internacional número 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, sería el de las mujeres que en la actualidad se dedican solamente a la atención del hogar, ya que esta ocupación no les permite dedicarse una jornada completa a una labor productiva.





## RECOMENDACIONES

1. Las organizaciones de la sociedad civil, deberían de promocionar la creación de fuentes de trabajo a tiempo parcial, ya que ello es en beneficio total de la clase obrera del país, permitiendo que cada vez mas personas se dediquen a labores productivas generándoles un ingreso económico periódico, al cual no tienen acceso por no contar con la disponibilidad de tiempo para dedicarse a un trabajo de tiempo completo.
2. Las organizaciones de empleadores deberían ejercer presión sobre las autoridades, para que se proceda a la ratificación del convenio número 175, ya que ello permitiría la contratación de trabajadores bajo ese rubro permitiéndoles cubrir las necesidades en cuanto a labores que no requieren de tiempo completo
3. A las autoridades administrativas de trabajo me permito recomendar que inicien las gestiones para la consulta tripartita respecto de la ratificación del convenio 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, ya que ello permitiría establecer los beneficios que conlleva, las ventajas para la sociedad y los compromisos como Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo.
4. Sugiero a la Universidad de San Carlos de Guatemala que, en uso de las facultades que le confiere la Constitución Política en materia de iniciativa de ley, remita al Congreso de la República un estudio, cuya base puede ser el presente informe, que contenga una descripción de beneficios sociales, económicos y culturales que esa normativa conlleva para la población en general; acompañado, por supuesto, de un proyecto de ley cuyo objetivo primordial sea la ratificación del referido instrumento internacional.





## BIBLIOGRAFÍA

### Textos:

ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Niceto; y, Luis Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral social**. Buenos Aires, Argentina: (s.e.), 1972.

BIELSA, Rafael. **Derecho administrativo**. Buenos Aires, Argentina: Editora Argentina, 1947.

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Omeba, 1968.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Pedro García, S.A., 1960.

CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. **Derecho administrativo**. Guatemala: Librería Jurídica, Instituto Nacional de Administración Pública, 1990.

DE LA CUEVA MARIO, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México, D.F.: Editorial Porrúa, S.A., 1949.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios, 1996.

GARCÍA LAGUARDIA, Jorge Mario. **Política y constitución en Guatemala**. Guatemala: Editorial Serviprensa Centroamericana, 1977.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Colección Textos Jurídicos No. 9. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1985.

M. HUMBLET, M. Zarka – Martres y otros. **Las Normas Internacionales del Trabajo**. Ginebra, Suiza: (s.e.), 1996.}

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

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

Organización internacional del trabajo, **La OIT, qué es, qué hace**. San José, Costa Rica: (s.e.), 1998.



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1981. 797 págs.  
PLA RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Montevideo, Uruguay: Ed. M.B.A. 1975

RAMÍREZ GRONDA, Juan D. **El contrato de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. la Ley. 1945.

VÁSQUEZ RAMOS, Reynerio. **Guía de Investigación Documental**. Guatemala: Ed. Educativas, 1986.

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Introducción al Estudio del derecho, Teoría General del derecho**. Guatemala: Editorial Universitaria, colección Textos vol. 24. USAC, 1991.

WALKER LINARES, Francisco. **Nociones elementales de derecho del trabajo**. Santiago, Chile: Ed. Nacimiento. 1947. 478 páginas.

#### **Referencias electrónicas:**

Organización Internacional del Trabajo, **Historia de la OIT**, [www.ilo.org/public/spanish/about/history](http://www.ilo.org/public/spanish/about/history) (11 de octubre de 2005).

Organización Internacional del Trabajo, **Constitución de la OIT**, [www.ilo.org/public/spanish/standars/norm/comefrom/legsys/indez.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/standars/norm/comefrom/legsys/indez.htm) (11 de octubre de 2005).

Organización Internacional del Trabajo, **Legislación laboral internacional**, <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/norm/comefrom/legsys/system2.htm#agenda>

Organización Internacional del Trabajo, **Ratificación de convenios**, <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/norm/howused/ratific.htm>

#### **Legislación:**

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

**Código Civil**. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto ley 106, 1963.

**Código de Trabajo**. Congreso de la República, Decreto número 1441, 1961.



**Código Procesal Civil y Mercantil.** Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto ley 107, 1964.

**Convenio número 144 de la Organización Internacional del Trabajo,** sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

**Convenio número 175 de la Organización Internacional del Trabajo,** sobre el trabajo a tiempo parcial.

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

**Ley del Organismo Ejecutivo.** Congreso de la República, Decreto número 114-97, 1997.