

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SOBRE EL TRABAJO, A TIEMPO PARCIAL.
IMPLICACIONES Y VIABILIDAD COMO FORMA DE CONTRATACIÓN EN LA
LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

FELIX ENRIQUE ARIAS ROSALES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre de 2010

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.
IMPLICACIONES Y VIABILIDAD COMO FORMA DE CONTRATACIÓN EN LA
LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**

FELIX ENRIQUE ARIAS ROSALES

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2010

**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. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana.

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



Lic. Orlando Flores Giron
Abogado y Notario
6ª avenida 11-43 zona 1 Oficina 203 Edificio Pan Am
Tel. 2232-2770

Guatemala, 14 de noviembre de 2008



Licenciado

Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Monroy:

Me es grato comunicarle que en mi calidad de asesor de tesis del estudiante FELIX ENRIQUE ARIAS ROSALES, en la elaboración del trabajo titulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL. IMPLICACIONES Y VIABILIDAD COMO FORMA DE CONTRATACIÓN EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**, con base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito manifestarle que contiene cinco capítulos: el primero se relaciona a las relaciones laborales, el segundo al contrato de trabajo y contrato a tiempo parcial, el tercero se relaciona con la Organización Internacional del Trabajo y el Convenio 175, el cuarto sobre el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo y el quinto capítulo sobre las condiciones de viabilidad de ratificación en Guatemala del Convenio 175

La contribución científica en el presente informe, la constituye un estudio profundo acerca de la pretendida aprobación por parte del Estado de Guatemala, del Convenio 175 de la OIT. Es una verdadera reflexión en torno a este tema de trascendencia en el medio guatemalteco, sobre todo por ser un tema tan encontrado por los sectores que se ven afectados con su implementación (patrones y trabajadores).

El carácter científico técnico del informe de tesis, se encuentra en el contenido dogmático o doctrinario del mismo, producto del análisis del derecho comparado, folletos, noticias, libros de texto y las obras de tratadistas y autores diversos que versan sobre la contratación a tiempo parcial.

La metodología empleada por el estudiante en el desarrollo de su trabajo, se basa fundamentalmente en la inducción, la cual le ha servido para conducir sus aseveraciones más elementales hacia la comprobación de la hipótesis, en el sentido de que a los sujetos del derecho del trabajo en cuestión, efectivamente se les violan sus derechos económicos laborales.

Asimismo se utilizó el método deductivo, especialmente en la exposición de los temas, permitiendo de esta manera la estructuración del trabajo de lo general a lo particular.

ORLANDO FLORES GIRÓN
ABOGADO Y NOTARIO



Las técnicas de campo se observan principalmente en la cita de autores nacionales y extranjeros que enriquecen el trabajo, especialmente por el evidente uso de fichas bibliográficas para enriquecer la investigación.

Asimismo la bibliografía se ve enriquecida con lo mencionado al respecto de los autores citados.

La redacción de todo el trabajo es clara y adecuada a la estructura y naturaleza de estas investigaciones que exige el normativo mencionado.

Las conclusiones del autor resultan acertadas, pero es preciso hacer énfasis en la mayoría de ellas, siendo esta el asunto principal de la misma. El estudiante luego de un análisis comparativo, llega a determinar que el momento actual en nuestro país, deviene improcedente y hasta impertinente la aprobación del Convenio 175 de la OIT, haciendo énfasis principalmente que ningún país de América Latina contempla esta forma de contratación parcial.

En cuanto a sus **recomendaciones**, se puede afirmar que la más importante es aquella referida a la necesidad de que tanto el Congreso de la República, como el Organismo Ejecutivo, tomen en consideración no sólo a la parte empresarial que es impulsadora de este proyecto, sino que tome en cuenta a los sindicatos de trabajadores, a efecto de que por el momento no es pertinente la aprobación del Convenio 175 de la OIT, sobre SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.

He de resaltar que acorde al nombramiento emanado, he guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática mencionada; con lo cual comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación previamente aprobada.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo pueda continuar el trámite correspondiente, para su posterior evaluación, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,


Lic. Orlando Flores Girón
Colegiado 4994
Asesor
ORLANDO FLORES GIRÓN
ABOGADO Y NOTARIO



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) HERBERT ESTUARDO OLIVA ROSALES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante FELIX ENRIQUE ARIAS ROSALES, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, IMPLICACIONES Y VIABILIDAD COMO FORMA DE CONTRATACIÓN EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA".

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, el cual dice "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


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



cc. Unidad de Tesis
CMCM/sllh

Herbert Estuardo Oliva R.
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, Abril del 2009

Licenciado
CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Su Despacho.

En cumplimiento y conforme disposición de esa jefatura contenida en providencia de fecha seis de marzo del dos mil nueve, en la cual en su parte conducente se indica: "Atentamente, pase al (a) LICENCIADO (A) HERBERT ESTUARDO OLIVA ROSALES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante FELIX ENRIQUE ARIAS ROSALES, Intitulado: "**ANÁLISIS DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, IMPLICACIONES Y VIABILIDAD COMO FORMA DE CONTRATACIÓN EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**"; le comunico:

Que he procedido a **REVISAR** dicho trabajo de tesis de investigación con el escrutinio jurídico y meditación necesaria requerida, habiendo incluso sugerido al estudiante realizar algunos cambios, modificaciones y correcciones de consideración que a mi estima resultan oportunas al mismo particularmente en su parte de **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**, relacionados en su mayor parte con la inclusión de puntos decisivos que puedan venir a nutrir el contenido del referido trabajo científico de investigación objeto de estudio. Por lo anterior concluyo que luego de que el postulante ha cumplido con los cambios, modificaciones y sugerencias que me permití proponerle tanto de forma como de fondo a su trabajo de tesis, éste reúne y cumple con los requisitos exigidos para este tipo de trabajos científicos investigativos de carácter jurídico y práctico, adicional a ello, el alumno acomete con exhaustiva seriedad y esmero el estudio profundo de la temática de la legislación laboral específicamente en cuanto al Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la inconveniencia de la aplicación de éste para el Trabajo a Tiempo Parcial, como una inseguridad y detrimento al derecho tutelar de los trabajadores en lo que respecta a esta modalidad de trabajo a tiempo parcial; sumado a esto, estimo que a raíz de la promulgación del referido Convenio, éste podría representar un revés al **mínimum de garantías protectoras del trabajador**, que conforme la propia Constitución Política de la República en su artículo 102, fundamentan la legislación de trabajo en nuestro país, de ahí surge la importancia y relevancia de este tipo de trabajos investigativos toda vez que se abarca esta problemática con mucho acierto, en lo que refiere a las implicaciones y connotaciones que conllevará la aplicación del referido Convenio para los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación laboral en Guatemala. Por lo anterior, el presente trabajo de investigación crítica realizado profusamente en su mayor parte bibliográfico, no cabe la menor duda contribuirá diáfanoamente como un aporte valiosísimo para el tratamiento de esta problemática que se nos avecina, sobre la inconveniencia de la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo para los casos de Trabajo a Tiempo Parcial, un tanto peligrasista, creándose así una dicotomía en su aplicación.

Herbert Estuardo Oliva Rosales
ABOGADO Y NOTARIO

.....

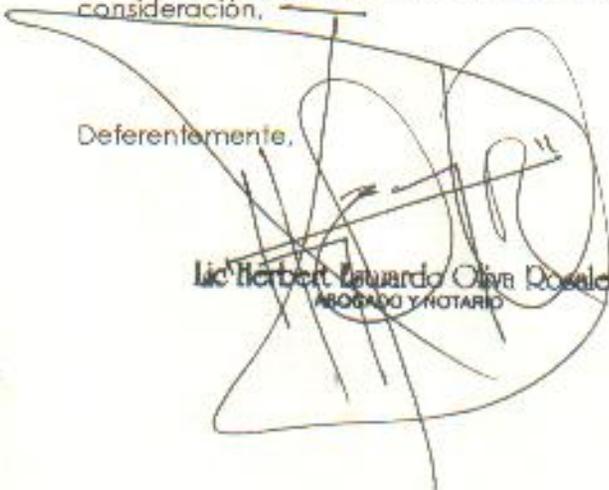
.....12

En el trabajo de investigación que he procedido a revisar, el alumno ha anexado documentos relacionados con los países que aprobaron el convenio objeto de estudio.

De esa cuenta y por las consideraciones antes acotadas, no surge impedimento alguno para que el suscrito proceda a emitir en tal sentido, **DICTAMEN FAVORABLE** al trabajo de tesis de investigación elaborado por el estudiante FELIX ENRIQUE ARIAS ROSALES, por tal motivo, por la calidad de trabajo investigativo que éste representa para la comunidad jurídica y por cumplir con todos y cada uno de los requisitos exigidos para el efecto, sin dejar a un lado la valiosa contribución que éste conllevara no sólo para los profesantes del derecho laboral, sino para la comunidad estudiantil en general que emplea día a día este tipo de trabajos de investigación y recopilación doctrinal que vienen a contribuir sin lugar a dudas con la bibliografía universitaria, sobre estos temas de apasionante interés, por lo que habiendo cumplido en especial con las normas del Reglamento respectivo y en particular el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, procedo a emitir el referido dictamen. _____

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para suscribirme de usted con muestras de mi alta consideración,

Deferentemente,



Lic. Herbert Estuardo Oliva Rosales
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, ocho de junio del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante FELIX ENRIQUE ARIAS ROSALES, Titulado ANÁLISIS DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, IMPLICACIONES Y VIABILIDAD COMO FORMA DE CONTRATACIÓN EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/slh.

[Handwritten signature in green ink]

[Handwritten signature in black ink]



DEDICATORIA

- A MI DIOS: Ser supremo y todopoderoso, por darme la vida, la sabiduría y la perseverancia para llegar a este momento inolvidable.
- A MI ESPOSA: Lesbia Elizabeth Flores Montenegro de Arias, con mucho amor, por su apoyo y comprensión incondicional.
- A MIS HIJOS: Felix Enrique, Lesbia Paola y Luisa Alejandra. Porque constituyen la esencia de mi vida, mi fe, mi esperanza y mi proyección como ser humano.
- A MIS PADRES: Quienes cuidan de mí, desde el cielo y a quienes he extrañado tanto, tanto, tanto desde su partida.
- A MIS HERMANAS: Alis, Elsa y Letty, por el amor fraternal que siempre me han brindado.
- A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, casa de estudios donde pasé los mejores años de mi vida de estudiante.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, por siempre viva mi alma mater.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Las relaciones laborales.....	1
1.1 Derecho laboral.....	2
1.1.1 Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	3
1.1.2 Caracteres.....	4
1.2 Origen histórico de las relaciones laborales.....	5
1.3 Las relaciones laborales y su contexto.....	7
1.4 Las relaciones laborales en la actualidad.....	9
1.5 Las relaciones laborales individuales y colectivas.....	13
1.6 La relación laboral y el contrato de trabajo.....	13

CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo y contrato a tiempo parcial.....	15
2.1 Contrato de trabajo.....	15
2.2 Características del contrato de trabajo.....	17
2.3 El contrato a plazo fijo o de tiempo determinado.....	18
2.4 Contratos de tiempo indefinido.....	19
2.5 El contrato de trabajo a tiempo parcial.....	22
2.6 El contrato a tiempo parcial se rige por las siguientes reglas.....	23

CAPÍTULO III

3.	La Organización Internacional del Trabajo y el Convenio 175.....	27
3.1	Origen de la Organización Internacional del Trabajo.....	28
3.2	Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo.....	30
3.3	Integración de la Organización Internacional del Trabajo.....	31

CAPÍTULO IV

4.	El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.....	37
4.1	Denominación.....	39
4.2	Fecha de creación.....	40
4.3	Condiciones en cuanto a la aplicación del Convenio 175.....	40
4.4	Características.....	43
4.5	El trabajo a tiempo parcial.....	45
4.6	Trabajador a tiempo completo en situación comparable.....	48
4.7	Presupuestos mínimos de los contratos a tiempo parciales.....	49
4.8	Casos especiales de contrato a tiempo parcial en el derecho comparado.....	51
4.9	Países que han ratificado el Convenio 175 de la OIT.....	52

CAPÍTULO V

5.	Condiciones de viabilidad de ratificación en Guatemala del Convenio 175.....	55
5.1	Convenio sobre el órgano encargado de ratificarlo.....	56
5.2	Procedimiento de ratificación.....	57
5.3	Instancias encargadas de negociarlo.....	57
5.4	Efectividad.....	59

	Pág.
5.5 Leyes positivas no vigentes.....	63
5.6 Efectos.....	67
5.7 El Convenio 175, el trabajo parcial y el salario mínimo.....	69
5.8 Inconstitucionalidad del Convenio.....	78
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
ANEXO.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	89

INTRODUCCIÓN

A más de dieciséis años de haberse redactado el Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial, pocos países en el mundo lo han adoptado como forma para regular relaciones laborales atípicas. En el medio guatemalteco, luego de dormir varios años en el seno de la Comisión de Relaciones Exteriores del Congreso de la República, el Convenio 175, salió de nuevo a la luz del día para ser discutido por la Comisión Tripartita del Salario. Empresarios e importantes sectores productivos del país urgen su ratificación e incorporación al derecho interno, pero los sindicatos temen que se pierdan derechos adquiridos por los trabajadores y, hasta señalan, la propuesta de inconstitucional. Se busca poner sobre la mesa para que los comisionados puedan obtener la visión a favor y en contra que mantienen los empleadores, trabajadores y el Ministerio de Trabajo.

Los objetivos generales trazados para esta investigación son: demostrar la importancia histórica de la Organización Internacional del Trabajo, en el desarrollo sociopolítico de la humanidad; así como analizar los convenios de la misma, que han sido ratificados por la República de Guatemala. Los objetivos específicos son: analizar el contenido íntegro del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, que se refiere al trabajo a tiempo parcial; así como describir los elementos estructurales en cuanto a su forma y contenido; Relacionar el convenio con la legislación guatemalteca haciendo énfasis en el Código de Trabajo y determinar su posible inconstitucionalidad.

La hipótesis planteada para esta investigación fue que el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo Número 175, sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, contraviene la Constitución Política de la República de Guatemala, por regular la remuneración por jornada completa, y el país no tiene las condiciones para que se aplique.

Los métodos que se utilizaron fueron: inductivo-deductivo; es decir, que se partió de las generalidades a las particularidades y de éstas a lo general; asimismo, el histórico, que permitió establecer los antecedentes en relación con los países que han regulado dentro de su legislación el trabajo a tiempo parcial. También se empleó el analítico, el cual parte del análisis concreto de casos, tiene por ende relación concatenada con el método histórico, y el comparativo.

Las técnicas que fueron de gran ayuda para este trabajo están: la bibliográfica, la del fichero, la entrevista, así como relaciones porcentuales, que sirvieron de referencia.

El trabajo de investigación se dividió en cinco capítulos: en los dos primeros se hace un estudio en cuanto a las relaciones laborales, contratos de trabajo y el denominado contrato a tiempo parcial, haciendo una breve relación entre la legislación guatemalteca y el derecho comparado; en el tercero, se entra a conocer lo relacionado a la Organización Internacional del Trabajo y el génesis del Convenio 175 que contiene el trabajo a tiempo parcial, para que el último se desarrolle en torno a la viabilidad de la ratificación de este convenio en Guatemala. Tratando de que al final, se pueda mencionar con propiedad en cuanto a ventajas y desventajas de tan polémico convenio.

CAPÍTULO I

1. Las relaciones laborales

Cuando se perfecciona una relación laboral, nacen derechos y obligaciones para ambas partes del contrato.

La relación laboral o las relaciones laborales, son aquéllas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patrono o empresario.

El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres, en Guatemala, la legislación laboral se rige por el principio de autonomía de la voluntad. Sin embargo un trabajador aislado se encuentra en una situación de hecho de debilidad frente al empleador que le impide establecer una relación libre, por lo que se entiende que una relación laboral para que sea realmente libre debe realizarse en forma colectiva, entre los trabajadores organizados sindicalmente y el empleador. Naturalmente al negociar colectivamente surgen discrepancias entre la dirigencia sindical y los trabajadores, no obstante que las decisiones al negociar deben ser ad referendum, constituye hoy por hoy la manera más eficiente de lograr mejoras laborales.

Teniendo en cuenta el escaso conocimiento sobre el derecho laboral, mancomunamos esfuerzos para tratar de hacer llegar el desarrollo de la tercera opinión de nuestro programa. Dicha opinión es de vital importancia pues abarca el marco conceptual de esta interesante rama del derecho.

1.1 Derecho laboral

“Es la rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva”.¹

El derecho laboral, para el tratadista guatemalteco Luis Fernández Molina, es: “El conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios”.²

En cuanto a la terminología más adecuada es el derecho laboral o derecho del trabajo, ya que antes tenía varias denominaciones como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral.

¹ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 167

² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 19

1.1.1 Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellas.

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

- Publicista: tendencia según la cual el derecho del trabajo es derecho público.
- Privatista: sostiene que pertenece al campo del derecho privado.
- Dualista: esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.

Frente a la clásica distinción entre derecho público y privado, otros juristas afirman que el derecho laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto una naturaleza sui géneris.

La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica, es la que manteniendo incólume la sustantividad del Derecho Laboral le atribuye naturaleza dualista o mixta. Ya que lo integran de modo inseparable instituciones del derecho público y del derecho privado.

1.1.2 Caracteres

En la época contemporánea, el derecho laboral sólidamente estructura como núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas, presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la ciencia jurídica. Los enunciaremos del modo siguiente:

Constituye una nueva rama no tradicional del derecho positivo. Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente. Se propone primordialmente: primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

Es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran (empleadores o patronos) y a las de éstos y aquéllos con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social.

Es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del derecho común.

“Consagra la moderna concepción dignificadora del trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía”.³

El derecho laboral tiende a la unificación internacional y a la codificación. Débese a razones predominantemente económicas, la estructuración de un derecho universal del trabajo.

Las leyes del trabajo son de orden público. Para precisar esta característica, es necesario determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con el Derecho Público. En éste, entra como sujeto de la relación jurídica el Estado, ente soberano, y el fin propuesto es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso.

1.2 Origen histórico de las relaciones laborales

El sistema de relaciones laborales es, históricamente, el producto de las sociedades democráticas pluralistas occidentales, y tuvo su origen en la denominada revolución industrial.

La evolución del trabajo humano desde un concepto familiar hacia la integración en una estructura organizada, más o menos compleja, impulsó un creciente interés por el estudio de las relaciones que se producían en el seno de las unidades productivas.

³ Najarro Ponce, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho del trabajo**. Pág. 14

El primero en clasificarlas como sistema fue el economista norteamericano John Dunlop, quien destacó entre los factores del medio ambiente en el cual funciona un sistema de relaciones laborales, la estructura de poder sociopolítico, el mercado del producto y la tecnología de la producción. El concepto, de origen económico y social, fue poco a poco adquiriendo una nueva magnitud que vinculaba también la reglamentación administrativa y legislativa del fenómeno.

En el mundo moderno surgen nuevos conocimientos y disciplinas que fundamentan y desarrollan viejos fenómenos. Éste es el caso del trabajo humano y las relaciones que, con motivo del mismo, se establecen entre los dueños y administradores de los medios de producción y los que aportan la capacidad productiva. No se trata de un fenómeno nuevo, sino de una nueva disciplina académica y profesional que dado el carácter y complejidad de los elementos que subyacen (abarca el ámbito político, social y económico además del meramente laboral) ocupa un lugar relevante en nuestra sociedad.

El término relaciones laborales se refiere así, desde un punto de vista académico, al estudio de los diferentes aspectos de la regulación del trabajo, en especial a aquellos relativos al establecimiento y aplicación de las normas. Atendiendo a sus funciones principales, una parte importante de la doctrina define el sistema de relaciones laborales, como la forma en que se adoptan las decisiones para distribuir los frutos de la producción, entre los productores y aquellos que proporcionan los medios para que la misma se realice, o en otras palabras, las relaciones entre los empresarios, que ponen su capital en gestión con el fin de obtener un beneficio económico, y los trabajadores

que, a cambio de un precio, prestan su servicios personales coadyuvando a tal producción.

El concepto relaciones laborales en cuanto regula el trabajo humano, se encuentra subsumido, como se mencionó, en un marco económico, social y político del que forma parte como engranaje. La relación económico-social de todo proceso de producción es, sin lugar a dudas, el origen de la naturaleza conflictiva de este tipo de relaciones. El conflicto subyacente en el marco del mundo productivo marca de forma presente el desarrollo de toda la teoría y el estudio de este sistema.

1.3 Las relaciones laborales y su contexto

En el contexto de un sistema económico de mercado, son un conglomerado de tensiones y acuerdos tendentes a regular el desarrollo pacífico del proceso productivo, lo que implica el estudio de numerosas áreas que se vinculan al mismo (desde el reparto de los beneficios, al bienestar de los productores).

El estudio de las relaciones laborales requiere así una metodología multidisciplinaria, que partiendo de un marco político (en las democracias parlamentarias, caracterizado por la pluralidad de concepciones sociales, políticas y económicas), reflejado en las demás estructuras institucionales, permita identificar, comparar y resolver las dificultades que surgen de la existencia de las relaciones de grupo, dentro de un sistema económico determinado.

Este complejo y extenso encuadramiento puede, sin embargo, simplificarse determinando cuáles son las áreas donde la naturaleza conflictiva de estas relaciones puede manifestarse.

En primer lugar la distribución de los frutos de la producción, y esencialmente su reglamentación y los problemas relativos al bienestar de los productores, representa la piedra angular de todo sistema de relaciones laborales. En los primeros momentos del desarrollo industrial, donde no existía ninguna estructura determinada para afrontar esta situación, las decisiones eran arbitrarias y basadas en la costumbre y la tradición gremial o local. Si el conflicto resultaba generalizado y la situación difícil, la reglamentación del mismo podía incluso fundamentarse en la violencia, como forma de perpetuar la dominación de ciertos grupos sociales sobre otros. El desarrollo político e institucional determinó el diálogo y la negociación garantizada por ley estatal, como forma pacífica e idónea de resolver las dificultades.

Los gobiernos, en la actualidad, aceptan unánimemente la importancia de contar con un sistema de relaciones laborales basado en el diálogo, sin embargo, no existe unanimidad sobre su naturaleza y sus formas de desarrollo. ¿Cómo se articula la toma de decisiones?, es decir, ¿cuáles son los medios de canalizar esa negociación? o ¿quiénes son los grupos legitimados?, garantizar un correcto desenvolvimiento de este proceso es fundamental, especialmente en un mundo en crisis, ya que el caos y la falta de legitimación de las partes involucradas pueden, por ejemplo, llevar a rebelarse a grupos marginales que no se sienten integrados y protegidos por el sistema.

Sin duda, el problema de la legitimidad representa en el mundo actual un punto fundamental. En una economía en donde más de un 25 por ciento está ocupado en el sector no estructurado, la existencia de un sistema de relaciones laborales que integra únicamente a los trabajadores del sector moderno de la economía puede provocar la crisis social.

1.4 Las relaciones laborales en la actualidad

El sistema de relaciones de trabajo representa por tanto un microcosmos en evolución, que cumple no sólo una función en el marco actual (la resolución de conflictos puntuales) sino que lleva consigo una finalidad concreta (la paz social). Desde el análisis anterior, los fines de este sistema se plasman esencialmente: en la protección social del trabajador, en el equilibrio en las relaciones entre empleadores y trabajadores, en los medios efectivos de solución de conflictos, y en la integración y en la representación de todos los grupos sociales.

Para algunos autores, el conglomerado de estas finalidades se resume en la consecución de la ya mencionada paz social, como punto de encuentro y equilibrio de todas las fuerzas en conflicto. En este sentido, determinar hasta qué punto han sido alcanzadas estas finalidades, revelará el mayor o menor éxito del sistema de relaciones de trabajo aplicado. Los propios actores sociales deberán decidir cuáles son los indicadores que faciliten tal evaluación.

El sistema de relaciones laborales se ve en la actualidad especialmente afectada por numerosos elementos que cuestionan su planteamiento tradicional. La revolución tecnológica, secundada por una serie de factores económicos, está cambiando radicalmente la manera de producir.

La situación actual de la economía, los procesos de ajuste, la globalización, así como la incorporación de nuevos esquemas económicos a las políticas nacionales, generan un cambio profundo en el escenario laboral desde la década de los 90. La tendencia a modificar los parámetros sociales y económicos con el fin de desarrollar la capacidad competitiva, ha desembocado en un panorama nuevo, que supone la reforma integral del estado y una tendencia progresiva a la desregulación de los mercados internos de trabajo.

En efecto, la flexibilización y la búsqueda desmedida de una adaptabilidad creciente de las empresas al momento económico, ha provocado reformas de mayor o menor amplitud en las legislaciones nacionales con, en general, escasa participación de los actores sociales.

La flexibilización de la ley laboral, es llamada en muchos países reforma del mercado de trabajo, se realiza de forma centralizada y desligada de los procesos de diálogo social. No obstante, los gobiernos son conscientes de que la paz social pasa por un proceso de necesaria acción participativa, para lo cual han abierto, de forma paralela, un nuevo ámbito para las relaciones colectivas laborales intentando generar un mayor clima de autonomía. La dualidad resulta un tanto compleja al intentar plantearse la no

intervención, en un contexto donde sin embargo, las reformas de las relaciones individuales y las condiciones de trabajo se siguen realizando por ley.

Los procesos productivos se automatizan y necesitan una clase obrera más calificada y especializada, que responda a procesos industriales descentralizados y, en muchos casos, a entidades productivas más pequeñas: la mentalidad empresarial cambia y se subcontrata mucho más. Desde esta perspectiva, el núcleo de las relaciones laborales se modifica, al subdividirse la base laboral (de forma real o ficticia).

De forma paralela, surgen por ejemplo, nuevas formas de organización del trabajo, como los círculos de calidad para analizar la producción y la calidad del producto. Sin embargo, los nuevos sistemas no están exentos de riesgos y, en algunas empresas nace la tentación de utilizarlos en sustitución del sindicato (si analizamos la calidad del producto, su acceso al mercado y las formas de producción en nuestro círculo).

Asimismo, las nuevas tecnologías aplicadas a la administración del personal hacen más fáciles las relaciones con los trabajadores, concentrando de forma general en una sola computadora los datos de todos los trabajadores de una gran empresa. El sindicato pierde, en este sentido, su papel de mediador en la identificación y en las relaciones con el personal. Su función con respecto a sus bases se modifica.

Las iniciativas más recientes en materia de gestión de recursos humanos, tienden a promover una relación unitaria entre la gerencia y los empleados, negándose a reconocer la divergencia existente entre ellos. En Estados Unidos, por ejemplo, las

nuevas teorías de gestión se ponen en práctica, a menudo, en un contexto de ausencia sindical, o como una medida para disminuir el papel de los sindicatos en la empresa. En los países europeos no parecen ser aplicadas como una medida antisindical; sin embargo, al fortalecer relaciones directas entre la gerencia y los trabajadores, se quiebra en cierta medida el concepto de solidaridad de clase y se reduce, en la práctica, la eficacia de la intervención del sindicato. Probablemente este fenómeno no sea exclusivamente laboral, sino que refleja una tendencia sociológica hacia la fragmentación de los intereses de los ciudadanos en la sociedad contemporánea.

En conclusión, las relaciones laborales actuales se basan en un trabajo calificado, por oposición al trabajo rutinario típico. La vieja separación entre trabajo manual y de ejecución frente a trabajo intelectual de concepción y diseño tiende a superarse. Sin embargo, frente a estos desarrollos positivos, los sindicatos afrontan grandes retos, en cuanto que las condiciones sociales que fundamentan sus cimientos tienden a esfumarse (las experiencias compartidas por un período más o menos estable fomentan el concepto solidaridad): el trabajo tradicional y su fundamentación sociológica ya no tienen sentido. Los trabajadores se encuentran en condiciones que pueden divergir crecientemente y cambiar cada vez más rápido. Entre ayer y hoy y entre un trabajador y otro, las diferencias se acentúan.

1.5 Las relaciones laborales individuales y colectivas

Las relaciones individuales son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante. Las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato o un grupo de sindicatos con una empresa u organización patronal, o un grupo de unas u otras.

En la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador. Esa desigualdad jurídica dificulta la posibilidad de una relación contractual entre ambas partes, ya que la voluntad del trabajador está afectada. Adicionalmente, el trabajador suele encontrarse en una situación de debilidad económica frente al empleador. Por esta razón Alain Suppiot ha sostenido, que el derecho civil fracasa cuando intenta ser aplicado a la relación laboral individual y que el mundo del trabajo, solo puede ser civilizado si el trabajador se organiza sindicalmente y negocia colectivamente con el empleador.

1.6 La relación laboral y el contrato de trabajo

El contrato de trabajo son las normas que regulan la relación laboral. El contrato de trabajo tiene un contenido mínimo obligatorio establecido en todo lo mencionado anteriormente, entre los que se destacan los del derecho laboral y leyes laborales.

El salario o remuneración es uno de los elementos importantes en el mantenimiento de una relación de trabajo armónica. La mayoría de los conflictos y usualmente las cuestiones más controvertidas, están relacionadas con el salario.

El salario es la plusvalía del esfuerzo físico o mental que contribuye en el proceso productivo a obtener un bien de uso o brindar un servicio. Se define como remuneración a la contraprestación que se brinda en dinero o en especie al trabajador, por poner a disposición del empleador su capacidad de trabajo. Esto implica el conocimiento de ambas partes de obligarse al cumplimiento de determinados deberes y obligaciones, como por ejemplo para el empleador: dar trabajo y pagar una remuneración por el mismo, y en el caso del trabajador estar a disposición un determinado número de horas en un día (jornada laboral) a efectos de realizar tareas que le son encomendadas por el empleador.

La relación laboral constituye el eje central en torno al cual giran las relaciones obrero patronales, no importando si la contratación misma, se hace de manera individual o colectiva. Podemos concluir diciendo que el elemento esencial de la relación laboral lo constituye el elemento subordinación.

CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo y contrato a tiempo parcial

El continente del contenido relación laboral puede constituirse por medio de la contratación, misma que en nuestro medio puede ser de forma verbal o escrita. Dentro de este continente aparece la forma de contratación que palabras propias deviene como atípico, toda vez que en nuestra legislación el contrato a plazo fijo y a tiempo completo constituyen la regla.

2.1 Contrato de trabajo

Es la figura que define el acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos.

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador, por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución

Para el tratadista Mario De la Cueva, en su libro: “El nuevo derecho mexicano”, nos dice que contrato de trabajo, es: “Acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración. En la actualidad y sobre la base de la constatada disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato tienden a

ser normas imperativas en su mayoría y, como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito de lo posible”.⁴

Contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona física denominada trabajador, se obliga a prestar servicios personales para una persona física o jurídica denominada empleador, bajo la y subordinación de éste quien, a su vez, se obliga a pagar por estos servicios una determinada remuneración.

Cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Por la duración, los contratos pueden ser de duración indefinida y de duración determinada; procede hablar aquí de trabajos eventuales, en prácticas y para la formación, al margen de la posibilidad de contratos a tiempo parcial o contratos periódicos de carácter discontinuo. Tomando en cuenta siempre que la norma general es que los contratos son a plazo indeterminado y que los contratos a plazo fijo serán la excepción, esto con el fin de tutelar a los trabajadores en cuanto a los presupuestos de estabilidad y continuidad laboral.

⁴ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 45

2.2 Características del contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un convenio mediante el cual una persona física se compromete a prestar sus servicios a otra persona (física o jurídica), bajo el mando de este a cambio de una remuneración. Sienta las bases de la relación trabajador-empleador.

Este contrato es especialísimo, propio de su especie, y contiene cuatro elementos principales:

Las partes: trabajador y empleador.

El vínculo de subordinación de parte del trabajador para con el empleador.

Los servicios personales realizados por el trabajador.

La remuneración recibida por el trabajador.

Dentro de las características del contrato individual de trabajo, aceptado por la mayoría de legislaciones y el derecho comparado, están las siguientes:

Es un contrato dirigido, esto altera la regla contractual por cuanto el Estado en dicho contrato fija los límites mínimos o máximos del contrato (jornada, remuneración, etc.), esto con el objeto de nivelar la desigualdad entre las partes.

Es un contrato bilateral, ya que produce obligaciones para ambas partes.

Es un contrato oneroso, porque ambas partes esperan y obtienen una ventaja económica (utilidad) de la prestación de la contraparte.

Es un contrato conmutativo, debido a que las prestaciones se miran como equivalentes

Es un contrato de tracto sucesivo, ya que las obligaciones de las partes se cumplen sucesivamente a lo largo de la duración del contrato.

Es un contrato consensual ya que basta con la voluntad de las partes para que este se realice.

Es un contrato normado, porque gran parte de su contenido proviene de fuentes externas, es decir, de leyes, convenios colectivos, disposiciones administrativas, etc.

Es un contrato intuitu persona o contrato personalísimo respecto del trabajador.

No es un contrato de adhesión, ya que permite que las dos partes incluyan cláusulas

2.3 El contrato a plazo fijo o de tiempo determinado

Generalmente la clasificación de los contratos de trabajo, se da en contratos de tiempo determinado o plazo fijo y contratos de tiempo definido o indefinido.

Contratos de tiempo determinado o plazo fijo

Son contratos laborales de plazo fijo o de obra determinada. Un contrato de plazo fijo sería aquel que requiere los servicios de un trabajador por un determinado periodo de tiempo, terminado el cual, se considera extinto el contrato. Un contrato de obra determinada es aquel en que se solicitan los servicios de un trabajador para la ejecución de la obra. Finalizada la obra, el contrato se considera extinto. La extinción del contrato laboral por tiempo o por obra terminada no supone responsabilidad para ninguno de las dos partes.

Es importante mencionar que un contrato de plazo fijo que sea prorrogado constantemente pasa a ser considerado un contrato de tiempo indefinido, en aplicación al principio de primacía de la realidad.

2.4 Contratos de tiempo indefinido.

Son aquellos contratos que no estipulan una fecha o suceso que de finalización al contrato de trabajo.

Hay contrato de trabajo cuando una persona realiza actos, ejecuta obras o presta servicios a favor de otra, dependiendo de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración.

No obstante esta clara definición, en ciertas circunstancias, la existencia o no de la relación de trabajo debe determinarse en cada caso en particular.

De toda relación de trabajo deviene un "contrato de trabajo". Este puede ser escrito o no. Cuando el contrato no es escrito se entiende que rigen todas las condiciones de la Ley de Contrato de Trabajo y de la Convención Colectiva del sector.

Pueden celebrar contrato de trabajo los menores desde los 18 años, los menores emancipados y los mayores de 14 años autorizados por sus padres. Los menores de 14 años a 18 años que desarrollen una actividad en relación de dependencia, se presumen suficientemente autorizados por sus padres o representantes legales.

- Vigencia del contrato

Todo contrato de trabajo se entiende realizado por tiempo indeterminado, salvo que en forma expresa y por escrito se determine su duración, que las modalidades de las tareas o de la actividad así lo justifiquen y que no sean realizados en forma sucesiva.

- Contrato por tiempo indeterminado:

Todo contrato de trabajo se entiende realizado por tiempo indeterminado, salvo que en forma expresa y por escrito se determine su duración, que las modalidades de las tareas o de la actividad así lo justifiquen y que no sean realizados en forma sucesiva.

Son aplicables a los mismos todas las condiciones de la Ley de Contrato de Trabajo y de las Convenciones Colectivas.

La presunción de que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado hace que sea el empleador quien deba demostrar lo contrario.

Contrato a plazo fijo:

El contrato a plazo fijo debe ser realizado por instrumento público o privado, el plazo máximo no podrá exceder los cinco años de duración, siendo su vencimiento el fijado en el contrato.

La carga procesal que justifique la existencia de un contrato por tiempo determinado recae en cabeza del empleador.

La ruptura anticipada del contrato por culpa del empleador, generará un resarcimiento igual al resto de las retribuciones que debería cobrar el trabajador hasta la finalización del contrato.

A excepción de los contratos a plazo fijo cuya duración sea inferior a un mes, las partes deberán preavisar la extinción del contrato con una antelación no menor de un mes ni mayor de dos, respecto de la expiración del plazo convenido. La omisión del preaviso supone la conversión del contrato en uno a plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación a plazo fijo.

Vencido el plazo establecido en el contrato, habiéndose realizado el preaviso correspondiente, si el contrato tuvo una duración de un año o más, el trabajador se hará acreedor a una indemnización de medio mes de sueldo por año de antigüedad o fracción mayor a tres meses.

2.5 El contrato de trabajo a tiempo parcial

Es el contrato de trabajo en el que se acuerda la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77% de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o de la jornada máxima legal (40 horas).

Cuando el contrato de trabajo a tiempo parcial se establece para realizar trabajos con carácter de fijo-discontinuo y no se repiten en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar excepcionalmente, cuando la actividad estacional del sector así lo justifique, el establecimiento de un límite de jornada superior

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

2.6 El contrato a tiempo parcial se rige por las siguientes reglas:

El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca.

En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completos y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores a tiempo parciales no podrán realizar horas extraordinarias.

Tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. En este aspecto debe tomarse en cuenta la obligatoriedad que conlleva por parte de la parte empleadora el hecho de informar constantemente sobre puestos o plazas vacantes.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completas correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales. Podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto de ámbito inferior.

CAPÍTULO III

3. La Organización Internacional del Trabajo y el Convenio 175

Dentro de las instituciones denominadas post guerra, surge dentro y por iniciativa en el seno de la Naciones Unidas, la idea de conformar un ente que regule y sea el canal para adecuar las legislaciones laborales en un normativo único, que sea capaz de aglutinar a la mayoría de naciones. Surge entonces la Organización Internacional del Trabajo.

Las relaciones internacionales de trabajo existen desde principios del siglo XX cuando se conformó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, como ámbito para canalizar las relaciones entre los estados y las organizaciones de trabajadores y empleadores. Los acuerdos alcanzados en la OIT suelen tomar forma como convenios internacionales de trabajo que siguen los mismos principios que los tratados.

A nivel internacional los empleadores están agrupados en una organización única, la Organización Internacional de Empleadores (OIE), en tanto que los trabajadores están organizados en dos centrales, la mayoritaria Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación Sindical Mundial (FSM), de tendencia comunista.

Asimismo, tanto los empleadores como los trabajadores se encuentran organizados por ramas de industria (construcción, metalurgia, textil, minería, hotelería, etc.).

Desde fines de los años 80, las organizaciones sectoriales de empleadores y trabajadores han comenzado a firmar acuerdos marcos internacionales (AMIs), con el fin de garantizar derechos laborales mínimos en todo el mundo.

Las relaciones internacionales de trabajo han mostrado un gran aumento de su importancia a partir de la globalización

3.1 Origen de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada por el Tratado de Versalles en 1919, junto con la Sociedad de las Naciones. Nacida tras el caos de la primera guerra mundial y templada por casi un siglo de cambios turbulentos, la OIT tiene como fundamento el principio – inscrito en su Constitución- de que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social

La Organización Internacional del Trabajo, cuya sede principal está en Ginebra, Suiza, es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

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

igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo, presta asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos:

- Formación y rehabilitación profesionales;
- Política de empleo;
- Administración del trabajo;
- Legislación del trabajo y relaciones laborales;
- Condiciones de trabajo;
- Desarrollo gerencial;
- Cooperativas;
- Seguridad social;
- Estadísticas laborales, seguridad y salud en el trabajo.
- Fomenta el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores, y les facilita formación y asesoramiento técnico.

Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo, es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración.

3.2 Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo

La XXVI reunión de la conferencia internacional del trabajo celebrada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944, adoptó una declaración para los fines y objetivos de dicha organización internacional. Los cuales no son otros que el bienestar humano y la justicia social. La declaración de Filadelfia considera fundamentalmente que:

- el trabajo no es una mercancía
- la libertad de expresión y sucesión es esencial para el progreso
- la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos
- la lucha debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional
- la paz universal y permanente solo puede darse en la justicia social
- todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad de seguridad y de igualdad de oportunidades

Es la obligación solamente de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- comentar entre todas las naciones del mundo programas que permitan:

- a) Lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida
- b) Emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan contribuir al máximo al bienestar común.
- c) Conceder como medio de lograr oportunidades de formación profesional traslado de trabajadores incluidos las migraciones de mano de obra y de colonos

- d) Adoptar en materia de salario, de ganancias, de horas y otras un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección
- e) Lograr reconocimiento efectivo del derecho de negociaciones colectivas, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar la producción y la colaboración de trabajadores.
- f) Extender las medidas de seguridad social para garantizar a quienes lo necesiten, ingresos básicos y prestar asistencia medica completa
- g) Proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones
- h) Proteger a la infancia y a la maternidad
- i) Suministrar alimentos, vivienda y medio de recreo y cultura adecuados
- j) Garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales.

3.3 Integración de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo, está integrada por 170 países miembros y se diferencia de otras instituciones de la ONU, porque en sus actividades y decisiones toman parte tanto funcionarios gubernamentales como representantes de los empresarios y de los trabajadores. Cada país miembro envía cuatro delegados (dos funcionarios del gobierno, un representante de los empresarios y uno de los trabajadores). La Conferencia General, su máximo cuerpo deliberativo, se reúne con periodicidad anual en Ginebra, para definir y ratificar ciertas pautas internacionales que sirven para evaluar los niveles de trabajo. Esto se consigue a través de las decisiones

de asambleas, que están sujetas a la ratificación voluntaria por parte de los países miembros, y también a recomendaciones, con detalladas pautas de legislación, entregadas por estos mismos países.

La Organización Internacional del Trabajo, establece directrices que intentan evitar la explotación infantil, promover un trato igualitario en el mercado de trabajo a trabajadores minusválidos y personas discriminadas (por razón de género, por ejemplo), la libertad de asociación y los derechos humanos. Supervisa aquellas pautas ya ratificadas para que sean incorporadas a las leyes y aplicadas en las prácticas nacionales. Si lo anterior no se cumpliera, tanto los representantes gubernamentales como los representantes de los empresarios y de los trabajadores, tendrían el derecho de elevar quejas formales a la Organización Internacional del Trabajo.

Con el fin de facilitar la adopción y aplicación de los modelos de la Organización Internacional del Trabajo, ésta proporciona asistencia técnica a los países miembros. Los programas de cooperación técnica incluyen promoción de empleos, administración y prácticas; administración laboral y relaciones industriales; seguridad social y condiciones de trabajo, como salud y seguridad laboral.

El Consejo de Administración de la OIT consta de 56 miembros: 28 representantes gubernamentales (10 de ellos permanentes -representantes de los principales países industrializados- y 18 elegidos por los distintos países cada tres años), 14 representantes de los empresarios y 14 de los trabajadores. Los miembros no permanentes son elegidos por el Consejo cada tres años. El Consejo está encargado

de nombrar al director general y de estudiar el presupuesto de la Organización, que es financiada por los países miembros. En marzo de 1998, el chileno Juan Somavía, fue elegido Director General de la OIT para sustituir al belga Michel Hansenne en tal cargo, que ha desempeñado durante dos períodos consecutivos de cinco. Y, ahora en la segunda semana de noviembre de dos mil ocho, fue reelecto para un tercer período.

La conferencia general de los representantes de los estados miembros, celebra reuniones cada vez que es necesario, a esto se conoce como la conferencia internacional del trabajo. Cada estado miembro tiene cuatro representados, dos son delegados del gobierno y los otros dos representan respectivamente a los trabajadores y empleadores de cada uno de los estados. Habitualmente la conferencia se celebra en Ginebra en el mes de junio de cada año. Examina los problemas sociales y adopta convenios.

El Consejo de Administración, su principal tarea consiste en velar porque las decisiones adoptadas por la conferencia tengan efectiva realización práctica, teniendo la supervigilancia de las actividades que realiza la oficina internacional del trabajo. El consejo está integrado actualmente por 56 personas, de estas 28 representan a los gobiernos, 14 representan a los empleadores, y 14 a los trabajadores. El consejo de administración establece la fecha duración y el orden de todas estas secciones y determina cuando es necesaria su celebración

La Oficina Internacional del Trabajo es el tercer miembro en la estructura orgánica de la Organización Internacional del Trabajo. Constituye realmente un verdadero taller de

trabajo, la oficina realiza estudios e investigaciones, planes de cooperación técnicas y sus formas de ejecución, practica y dirige una serie de publicaciones que contribuyen a divulgar el conocimiento de la OIT y a la educación en el campo de los problemas del trabajo. Tiene su cede permanente en Ginebra Suiza no es otra cosa que la secretaria permanente de la Organización Internacional del Trabajo, sus funciones son:

- asegurar la documentación técnica la organización material y los servicios de la secretaría, de la conferencia general del consejo de administración y de sus comisiones y comité.
- realizar encuestas investigaciones y estudios.
- preparar la elaboración y promover la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo.
- llevar a la práctica, en colaboración directa con las autoridades nacionales interesadas y otros organismos, los programas de cooperación técnica.

La Organización Internacional de Trabajo, tiene además, un centro internacional de perfeccionamiento profesional y técnico, en Turín Italia y un instituto internacional estudios laborales con sede en Ginebra, Suiza.

En cuanto al continente nuestro, se encuentra la Oficina Subregional para Centroamérica, Panamá, Haití y República Dominicana.

Esta oficina tiene su sede para Centro América y países del Caribe, en San José de Costa Rica.

Los países de cobertura son: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, Nicaragua, Panamá, República Dominicana.

CAPÍTULO IV

4. El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

El contenido de este Convenio sobre trabajo a tiempo parcial adoptado el 24 de junio de 1994 en Ginebra: definición del trabajador a tiempo parcial (trabajador asalariado cuya jornada de trabajo normal es mas corta que la de los trabajadores a tiempo completo, pero con situaciones comparables); campo de aplicación; protección de los trabajadores a tiempo parcial (especialmente en materia de seguridad y salud en el trabajo); fijación del salario base; adaptación de los regímenes legales de seguridad social; medidas relativas a la protección de la maternidad, los diferentes tipos de permisos; medidas que deben adoptarse a fin de facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial productivo y libremente elegido, conforme a las necesidades tanto de los patronos como de los trabajadores; medidas que garanticen el carácter voluntario del paso desde un trabajo a tiempo completo a otro a tiempo parcial y viceversa; obligaciones de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo que hayan ratificado este Convenio. Las disposiciones de la Recomendación 182 desarrollan las del Convenio y se aplican conforme a ellas.

El trabajo a tiempo parcial que avala el Convenio 175 permitiría sacar adelante a las empresas golpeadas por la crisis. Sin embargo, la salvación de los empresarios sería a costa del deterioro de las condiciones de trabajo de las obreras y obreros. Actualmente la Constitución de la República garantiza, en su Artículo 102 apartado G, que el

trabajador que labore menos de las 8 horas diarias o las horas estipuladas para la jornada nocturna, tiene derecho a recibir íntegro el salario semanal.

El trabajo a tiempo parcial, o por horas, eliminaría una serie de ventajas y prestaciones a que tienen derecho los trabajadores, producto en muchos casos de largas luchas del movimiento obrero mundial, que están condicionadas por la jornada laboral legal de 8 horas.

En primer lugar, desaparecería el derecho al bono del catorceavo mes y al aguinaldo. El derecho a vacaciones quedaría también en entredicho, junto con el derecho a la jubilación. Al ser un horario irregular, las cuotas al Instituto de Seguridad Social serían también irregulares, poniendo en peligro este derecho histórico de los trabajadores. En el caso de las obreras, ellas quedarían desprotegidas al embarazarse y durante el período de lactancia. Se perdería también el derecho al séptimo día de descanso pagado. Desaparecerían los pactos colectivos, que garantizan estabilidad laboral a los trabajadores y se amenaza el derecho a sindicalización.

En Guatemala, aún con los derechos garantizados por el código del trabajo, los patronos abusan y violan constantemente los derechos de los trabajadores, aparte que las inspectorías del Ministerio de Trabajo son ineficaces, y tanto los inspectores como los tribunales del trabajo se dejan corromper y comprar por la parte patronal.

4.1 Denominación

Legalmente se denomina Convenio Número 175 De La OIT, Convenio Sobre el Trabajo a Tiempo Parcial.

La definición legal internacional de trabajador a tiempo parcial: "Es el trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores de tiempo completo en situación comparable" (Convenio número 175 de la OIT, aprobado en la Conferencia General de 1994, con fecha de 7 de junio de ese año). No se considerará trabajador de tiempo parcial, a aquellos trabajadores de tiempo completo que se encuentren en situación de empleo 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.

Materia de reglamentación, desde hace varios años en la Unión Europea, Japón y Estados Unidos, ha sido el trabajo de tiempo parcial, bajo nuevas bases que aún se contemplan en las legislaciones vigentes de la mayor parte de los países que integran la Organización Internacional del Trabajo. La mayoría de legislaciones latinoamericanas casi ninguna referencia se hace a la posibilidad del trabajo de tiempo parcial, al presumirse legalmente que podrá establecerse entre patrono y trabajador su reducción, sin perjuicio de las condiciones generales de trabajo establecidas en la propia ley, al constituir este hecho un beneficio contractual, respecto de las condiciones laborales.

Al no existir regla específica sobre esta institución se asocia jurídicamente la jornada y salario, para su conceptualización. En un primer término, que el salario convenido nunca será menor al mínimo legal; en segundo lugar, que el salario por unidad de obra

será el resultado del monto del salario mínimo, pues en caso de ser variable, se tomará como salario diario el promedio de las perfecciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho.

4.2 Fecha de creación

El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, se acordó en la sesión de Conferencia 81, el 24 de junio de 1994.

4.3 Condiciones en cuanto a la aplicación del Convenio 175 de conformidad con el contenido de la ley:

Artículo 1

A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable;
- b) la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado;
- c) la expresión trabajador a tiempo completo en situación comparable se refiere al trabajador a tiempo completo que:
 - i) tenga el mismo tipo de relación laboral;
 - ii) efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y

iii) esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en 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 parcial de que se trate;

d) no se considerará trabajadores a tiempo parcial, al trabajador a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

Artículo 2

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables al trabajador a tiempo parcial en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Artículo 3

1. Las disposiciones del presente convenio son aplicables a todos los trabajadores a tiempo parcial, en el entendido de que todo miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesados, podrá excluir total o parcialmente de su campo de aplicación a categorías particulares de trabajadores o de establecimientos toda vez que la inclusión de tales categorías pueda plantear problemas particulares de especial importancia.
2. Todo miembro que haya ratificado el presente convenio y que se acoja a la posibilidad que se le ofrece en el párrafo anterior deberá indicar, en las memorias sobre las medidas adoptadas para su aplicación que presente en virtud del

Artículo 22 de la Organización Internacional del Trabajo, cada una de las categorías particulares de trabajadores o de establecimientos así excluida, y los motivos por los que dicha exclusión se ha considerado o se sigue considerando necesaria.

- En cuanto a condiciones de trabajo, los Estados que han ratificado el Convenio, han puesto en vigor las que a continuación se expresan, con ligeras variantes o modificaciones, con la idea de que no afecten sus disposiciones generales en materia laboral:
- Asegurar a los trabajadores a tiempo parciales, según se considere apropiado en cada situación nacional, el beneficio de las prestaciones mínimas o de monto fijo previsto, especialmente las prestaciones sobre vejez, enfermedad profesional e invalidez, o alguna asignación familiar si ésta procede.
- Admitir, en principio, que los trabajadores de tiempo parcial, cuya relación de trabajo haya terminado o sea interrumpida por cualquier causa fundada, queden en condición de disponibilidad para el desempeño de otro empleo compatible.
- De establecerlo el régimen de seguridad de cada país, darles la oportunidad de cotizar, durante el periodo de prestación de servicios, en dichas instituciones, conforme al tipo de cotización que en tales situaciones se establezca.
- Permitir que los trabajadores de tiempo parcial gocen, en relación con el tiempo y desempeño de su ocupación, de condiciones equivalentes a las de los trabajadores de tiempo completo, las cuales podrán determinarse conforme resulte apropiado de manera proporcional a la duración del tiempo de trabajo, los ingresos o las cotizaciones que correspondan.

- Ajustar los períodos de servicios de los trabajadores a tiempo parcial, de manera que puedan beneficiarse con las medidas de protección en las esferas previstas por la ley, pues si dichos trabajadores tuviesen más de un empleo, deberá tomarse en cuenta el total de sus horas de trabajo para que los ingresos o cotizaciones se determinen en función de los límites mínimos prescritos en los regímenes de seguridad social, al haber resultado éste el capítulo más conflictivo en materia de prestaciones, y evitar su duplicación. Ésta es la razón por la cual se les ha excluido del régimen de seguridad social general, aceptando únicamente la inscripción voluntaria personal.
- Percibir iguales compensaciones pecuniarias adicionales al salario básico, dispuestas para los trabajadores de tiempo completo, en la proporción que corresponda, y
- En condiciones equitativas, otorgar a estos trabajadores de tiempo parcial, su acceso a instalaciones y servicios de bienestar o de carácter social, tomando en cuenta sus particulares necesidades personales o familiares.

4.4 Características

El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, beneficiará al estudiante y aquellas personas que necesitan adecuar a sus necesidades ciertos horarios, tratando de flexibilizarlos.

El trabajo a tiempo parcial, se ha venido perfeccionando y adaptando a las necesidades de los países donde esta vigente, con base en dos circunstancias no contempladas: por un lado, el pago del salario por hora trabajada; por otro, la exigencia del trabajador en el sentido de no prestar servicios, sino por un tiempo limitado ajustado a su conveniencia o necesidades. En el derecho comparado del trabajo, cuatro grupos de personas han convenido con sus respectivos patrones en la fijación de horarios de labor, que han hecho variar el tradicional concepto de jornada de trabajo, tal y como hasta ahora lo entendemos. Estos cuatro grupos son:

- Amas de casa, que por regla general son excelentes trabajadoras que han dejado de prestar servicios por matrimonio, por la atención de los hijos o por motivos familiares, pero que en un momento dado han requerido de ingresos económicos para solventar problemas de hogar. Han solicitado, con la anuencia sindical desde luego, que se les permita laborar jornadas de hasta cuatro horas o menos, mientras los hijos se encuentran en los planteles escolares o deben atender asuntos de familia propios.
- Estudiantes de grados superiores que desean obtener algún beneficio salarial, con la posibilidad de continuar sus estudios sin interrupción, con el fin de no perder oportunidades escolares. Desde luego, sus actividades se ajustan, asimismo, al tiempo libre del que disponen, razón por la cual su contratación en la mayor parte de las ocasiones, no sólo es parcial sino eventual o temporal.
- Trabajadores que por acuerdo obrero-patronal, no cubren jornadas ordinarias fijadas en la ley o en las convenciones colectivas, ya sea para dar margen a que puedan ser contratados otros grupos de trabajadores sin empleo o por reducción

de jornadas de 40 a 35 horas a la semana, como se ha presentado en el caso de algunos sectores de trabajadores alemanes, ingleses o franceses, con el fin de disponer de mayor número de horas de descanso.

- En trabajos especiales, en los cuales no se requiere una atención permanente del oficio o la actividad a realizar, sino un desarrollo eficaz y efectivo. Tal es el caso de profesionistas, obreros calificados o el trabajo en determinadas líneas de producción, que únicamente requieren de cierto tiempo, por dedicar el restante de una jornada a otros aspectos productivos. En materia de informática se ha dado el caso actual de personas que laboran en su domicilio, por determinados periodos fijos. Asimismo, en nuestro medio laboral, el trabajo "*a iguala*", generalmente pagado con base en honorarios, en el que también se conviene entre trabajador y patrono la permanencia de aquél en el centro de trabajo durante ciertas horas; fuera de éstas, la persona puede dedicarse a otras actividades o atender otros clientes en similares condiciones.

4.5 El trabajo a tiempo parcial

Está permitida la celebración a tiempo parcial en las siguientes modalidades de contratación de duración determinada:

Contratación para la realización de una obra o servicio determinado.

Contratación por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.

Contratación para sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo.

Siempre que la jornada del trabajador sustituido fuese a tiempo parcial, el contrato complementa la jornada reducida de trabajadores con reducción de la misma por ejercicio del derecho reconocido en el Artículo 37, apartados 4 y 5, del Estatuto de los Trabajadores, o que de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente se haya acordado una reducción temporal de jornada del trabajador sustituido, así como cuando los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, y por último si el puesto de trabajo objeto de cobertura temporal fuese a tener una cobertura definitiva a tiempo parcial.

Esta representado como: “a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completa prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

En el convenio existen disposiciones aplicables a los trabajadores a tiempo parcial, con el fin de que reciban la misma protección de que gozan los trabajadores de tiempo completo: derecho de sindicación; derecho de negociación colectiva; derecho a la seguridad y salud en el trabajo; no se obliga a la inscripción en las instituciones de seguridad social el derecho a la protección de la maternidad; derecho a percibir prestaciones derivadas de una terminación injustificada del trabajo; derecho a vacaciones anuales y licencias por causa de enfermedad y otros riesgos no laborales.

El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Está permitida la celebración a tiempo parcial en las siguientes modalidades de contratación de duración determinada:

- Contratación para la realización de una obra o servicio determinado.
- Contratación por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.
- Contratación para sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo.

Contratos en prácticas.

Contrato de relevo.

Como prohibición, se menciona que no está permitida la celebración a tiempo parcial en los contratos para la formación y en la modalidad contractual de anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.

La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completos y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

4.6 Trabajador a tiempo completo en situación comparable.

Sigue refiriendo la Organización Internacional del Trabajo, que la expresión trabajador a tiempo completo en situación comparable se refiere al trabajador a tiempo completo que: i) tenga el mismo tipo de relación laboral; ii) efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y iii) esté empleado en el mismo establecimiento o,

cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en 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 parcial de que se trate.

4.7 Presupuestos mínimos de los contratos a tiempo parciales.

En cuanto a quienes o quienes no se consideran trabajadores a tiempo parcial; a aquellos 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.

En cuanto a la duración que puede tener el contrato de trabajo a tiempo parcial. Puede ser a tiempo parcial se puede concertar por tiempo indefinido o por duración determinada cuando se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

En todo caso, el contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido se utiliza cuando:

- Se concierta para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- Se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

El contrato debe formalizarse por escrito. Si no ocurre así, el contrato se considera celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo que se presenten pruebas de lo contrario, es decir, que acrediten su naturaleza de contrato a tiempo parcial.

Cómo se realiza la jornada diaria de trabajo. En relación a este tópico es importante destacar que la jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial puede realizarse de forma continuada o partida.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleva la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realiza de forma partida, sólo es posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se acuerden otras cosas mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior

En cuanto a las horas extraordinarias. Es necesario recalcar que los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias (salvo en los supuestos establecidos en la ley de exceso en las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes).

Los derechos del trabajador a tiempo parcial. Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

Es posible la homologación o convertirse un contrato de trabajo a tiempo parcial en contrato a tiempo completo o viceversa. Se puede tener siempre carácter voluntario para el trabajador, sin que lo pueda imponer el empresario o producirse como

consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. El trabajador no puede ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que según la ley, pueden adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Los trabajadores que acuerdan la conversión voluntaria de un contrato tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que piden la vuelta a la situación anterior, tienen preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de esas características que exista en la empresa, conforme con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Igual preferencia tienen los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, han prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

4.8 Casos especiales de contrato a tiempo parcial en el derecho comparado

- Jubilación a tiempo parcial: Este contrato tiene por objeto regular la situación de un trabajador en plantilla que reúne todos los requisitos para percibir la pensión de jubilación salvo la edad.

Este contrato tiene las siguientes características:

Al trabajador deben quedarle menos de cinco años para alcanzar los 65 años o haberlos cumplido ya.

La jornada de trabajo y el salario se reducen el 25% y el 85%

El salario percibido es compatible con la pensión de jubilación parcial.

Esta relación laboral se extingue con la jubilación total.

Este contrato debe ser simultáneo con un contrato de relevo.

Pueden acceder a este contrato los jubilados que accedan a la jubilación parcial sin necesidad de que exista otro contrato de relevo.

- Contrato de relevo: Este contrato se concierta con un trabajador desempleado que sustituye a un trabajador que accede a la jubilación parcial.

Este contrato tiene las siguientes características:

Su duración podrá ser temporal o indefinida pero con una duración máxima de 5 años.

La jornada de trabajo puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial y como mínimo será igual a la reducción de la jornada acordada con el trabajador sustituido.

- Contrato de trabajo fijo discontinuo: Este contrato tiene por objeto la contratación de trabajadores por tiempo indefinido para realizar actividades de temporada.

4.9 Países que han ratificado el Convenio 175 de la OIT

Según la página electrónica de la OIT (www.ilo.org) los países que lo han ratificado son: Albania, Chipre, Eslovenia, Finlandia, Guyana, Italia, Luxemburgo, Mauricio, Países Bajos, Portugal y Suecia. Al decir de concedores del tema, se dice

que fue diseñado para los países asiáticos que en cuanto a mercado difieren sustancialmente con el mercado guatemalteco, entendiéndose como tal la oferta y la demanda.

Sin embargo, otras inquietudes que deja la posible aprobación del Convenio 175 de la OIT, puede resumirse así: ¿Cuál es la experiencia en los once países que han ratificado el convenio, con relación a la generación de incentivos para reducir el sector informal de sus economías?, ¿Legislaciones como la de Irlanda constituyen ejemplos a seguir para la reducción del sector informal?, ¿Existen elementos comunes entre las poblaciones de trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores del sector informal?

En Guatemala cada año se agregan más de 150 mil jóvenes a la población económicamente activa en edad laboral y de Estados Unidos nos están regresando 30 mil, la mayoría de los cuales no consiguen trabajo.

Siendo el trabajo parcial una innovación laboral reconocida y protegida por la OIT, con la debida regulación nacional podría ser una alternativa para muchos guatemaltecos que preferirían un empleo por horas o de medio tiempo.

La ratificación de este Convenio ha sido boicoteada por quienes señalan que si actualmente los patrones no cumplen con el salario mínimo, menos lo harán con el Convenio 175, ante la generalizada impunidad patronal en materia laboral.

Pero lo que habría que corregir, entonces, es el incumplimiento de las leyes porque bajo el mismo razonamiento, tampoco habría que tener código laboral. Lamentablemente, ante la denunciada debilidad institucionalidad que vele por el cumplimiento de las leyes laborales, se está perdiendo la oportunidad del trabajo parcial debidamente protegido

CAPÍTULO V

5. Condiciones de viabilidad de ratificación en Guatemala del Convenio 175

Muchos piensan que fomentará el empleo en tiempo de crisis, otros que ponen en peligro algunas conquistas laborales.

Los mecanismos para reactivar la economía del país pusieron en la palestra el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual reconoce el trabajo de medio tiempo.

La posible ratificación de este convenio ha sido causa de controversia y debate en Guatemala. La intención -desde la perspectiva de un proyecto enfocado en el sector informal- al convocar una discusión sobre este tema era la de explorar las posibles consecuencias del convenio para: a) la formalización de poblaciones de trabajadores que están ahora en el sector informal, b) las garantías para una efectiva protección de los derechos de estos trabajadores, y c) las posibilidades que el 175 OIT fomente la creación de nuevos empleos. No obstante buena parte de las discusiones han enfocado hacia la constitucionalidad del convenio. Para las organizaciones de trabajadores, la ratificación del convenio requerirá de reformas al Código del Trabajo, y existen temores que estas reformas podrían abrir la puerta a otras que afectarían de manera negativa en el sistema de protección de los derechos laborales.

Con relación a las posibilidades que el 175 OIT permita la formalización de trabajadores, la generación de nuevos empleos, y las medidas a tomar para garantizar los derechos de los trabajadores a tiempo parciales, la debilidad del Ministerio de Trabajo, y de la Inspección en especial, hacen difícil imaginar que se pueda dar cumplimiento a “nuevas tareas”. Adicionalmente, la necesidad de una política pública de empleo, y de incentivos concretos a formalización son señalados como elementos que conspiran contra la formalización de empleos existentes y la generación de otros nuevos.

5.1 Convenio sobre el órgano encargado de ratificarlo

El acuerdo se encuentra bajo análisis en el Congreso de la República a la espera de su ratificación, lo que ha provocado el rechazo de los sectores populares, quienes consideran que pone en riesgo algunos derechos laborales.

Por su parte, el presidente de la Comisión Legislativa de Economía, Mariano Rayo, piensa igual y agrega que en “tiempos de crisis este convenio permitirá a varias personas contar con un trabajo”.⁵

⁵ Rayo, Mariano. Prensa Libre. Ciudad de Guatemala, 03 de agosto 2008. Pág. 11.

5.2 Procedimiento de ratificación

Es el Congreso de la República de Guatemala, por medio de la Comisión de Relaciones Exteriores complete las consultas efectuadas al sector empresarial, sector trabajador y sector gobierno conocido como la comisión tripartita, con el fin de ultimar detalles y demostrar la viabilidad de la ratificación de los convenios por el Congreso de la República.

5.3 Instancias encargadas de negociarlo

A 15 años de haberse redactado el "Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial, y luego de dormir varios años en el seno de la Comisión de Relaciones Exteriores del Congreso de la República, el "Convenio 175, salió de nuevo a la luz del día para ser discutido por la Comisión Tripartita del Salario.

En medio del acalorado debate que trae consigo este Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ya recibió el dictamen favorable de la Comisión de Relaciones Exteriores del Congreso. La Dirección Legislativa decidirá en los próximos días. Según lo dicho por el diputado, Fernando Pérez, Presidente de la Comisión de Relaciones Exteriores, apunta que "El espíritu del convenio es facilitar el trabajo a tiempo parcial, en el que también se les garantice a los trabajadores un salario digno".⁶

⁶ Pérez, Fernando. Diario de Centro América. Guatemala, octubre 2009. Pág. 7

Empresarios e importantes sectores productivos del país urgen su ratificación e incorporación al Derecho Interno, pero los sindicatos temen que se pierdan derechos adquiridos por los trabajadores y hasta señalan la propuesta de inconstitucional. Se busca poner sobre la mesa para que los comisionados puedan obtener la visión a favor y en contra que mantienen los empleadores, trabajadores y el Ministerio de Trabajo.

El contenido de dicho convenio hace referencia que a partir de la entrada en vigencia y convertirse en ordenamiento jurídico interno guatemalteco, se pueda contratar a personas por dos, tres o cuatro horas diariamente, con todas las prestaciones de ley.

Por ejemplo se da la posibilidad de que una ama de casa trabaje algunas horas fuera de su hogar; que un estudiante opte por una jornada nocturna, que le permita pagar sus estudios, o que una empresa contrate sólo las horas de trabajo necesarias para obtener su producción, son algunas de las bondades según dicen del trabajo parcial cuya discusión se intensificará en los próximos meses en el seno del Congreso de la República.

Para el sector empresarial la crisis financiera y los futuros retos de la economía mundial, hacen que el país ponga sus ojos en la ratificación del Convenio 175 de la Organización Mundial del Trabajo (OIT), que avala el empleo parcial con todas sus prestaciones y pleno reconocimiento legal.

El empleador dirá si es de beneficio para él y para el país; el trabajador tendrá su punto de vista y la cartera de Trabajo vigilará el contenido y los puntos de vista que conjuguen con el Código de Trabajo y el contenido del convenio.

5.4 Efectividad

Para el sindicalista, Victoriano Zacarías, dirigente de la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), explica que: “este acuerdo “tira por la borda” la estabilidad laboral ya que los empresarios preferirán contratar por unas cuantas horas para pagar menos. Reprocha que si en la actualidad no se cumple con el salario mínimo, menos se hará con el Convenio”⁷.

En contraposición el sector empresarial, señala: “El acuerdo beneficiará a los trabajadores, ya que les permitirá contar con mejores oportunidades. El jardinero podrá trabajar dos horas y cumplir su trabajo, pero a su vez tendrá las prestaciones de ley...”⁸.

Constituye el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el trabajo a tiempo parcial, la panacea en estos momentos de crisis económica, recesión, desaceleración o deflación como le llaman los economistas. Esta la sociedad guatemalteca y el gobierno preparada para esta nueva forma de contratación laboral, siendo este un país que ha estado sumido en el favoritismo de y hacia el poder económico, quien es el que en última instancia fija el modo y hasta las relaciones de tipo laboral. Nuevamente surge la duda en cuanto al hecho de que si realmente es necesario la implementación de este convenio, toda vez que en la práctica pocos países en el mundo han implementado esta variante de contratación.

⁷ Zacarías, Victoriano. **Por qué se objeta el Convenio 175.** Pág. 2.

⁸ Ceballos Alejandro. **Ob. Cit.** Pág. 3.

En los países aceptado este modo de relación laboral, las organizaciones obreras (sindicatos), como en el personal, del trabajo de tiempo parcial, se han obtenido las siguientes ventajas: la importancia que presenta para todos los trabajadores, el contar con un empleo productivo y libremente elegido; en relación con la economía, la necesidad de que las políticas de empleo otorguen su debido valor a la función del trabajo humano; asegurar una mayor protección al trabajo de tiempo parcial en los campos de acceso al empleo, ya que muchos empresarios lo venían otorgando, pero con limitación de beneficios o prestaciones contenidas en los contratos colectivos de trabajo.

Dentro de las ventajas que se pueden observar de los criterios de abogados, sindicalistas, empresarios y columnistas, se pueden inferir los siguientes tres elementos básicos:

- El primero, abre las posibilidades a que muchas personas puedan tener un trabajo parcial, esto significa que estudiantes, amas de casa, discapacitados y personas de mediana edad puedan trabajar el número de horas que sus ocupaciones o limitaciones les permiten.

- El segundo elemento es que el convenio garantiza el absoluto y total respeto a las medidas de protección al trabajador, tales como seguridad social, vacaciones, licencias, maternidad, terminación de la relación laboral.

-El tercero se refiere a que es parte de las herramientas de la OIT para promover la generación de empleo formal en los países.

Si es un trabajador, que busca empleo, y quiere saber lo que el Convenio 175 le ofrece podríamos contestarle que genera opciones adicionales de trabajo a las existentes, porque puede complementar el trabajo actual; puede separar sus jornadas, si así le resulta conveniente; puede atender actividades personales, adicionalmente cuenta con la protección de sus derechos; complementar los ingresos familiares y mejorar la capacitación para el trabajo.

Si es una autoridad gubernamental o un miembro del Legislativo y quiere saber cómo el Convenio 175 contribuye a los objetivos de la política pública, la respuesta es que apoya la estrategia de creación de nuevos empleos en Guatemala, formaliza la economía y multiplica los ingresos fiscales y del seguro social.

Si es un empresario, este Convenio le da certeza jurídica cuando usted contrata trabajadores por jornadas parciales, puede responder de mejor manera a las demandas de producción, que se presentan en su empresa acorde con las nuevas modalidades de negocios, y podrá ser más eficiente en la capacitación y formación de recurso humano especializado.”⁹

⁹ Fanny D. Estrada. **Opinión.** Prensa Libre 04 de agosto 2008.

El sector exportador, en especial el de productos no tradicionales que vende su mercadería a Estados Unidos, es de los que está siendo más afectado por la aguda crisis por la que atraviesa el capitalismo gringo. El sector maquilero de vestuario y textiles, por ejemplo, ha tenido una baja en sus ventas en enero y febrero de un 34 por ciento respecto a los mismos meses del año pasado. En lo que va del año han cerrado 22 empresas, lanzando a la desocupación a más de 11 mil trabajadores.

En opinión de Carlos Amador, Presidente de Agexport: “La flexibilidad del Convenio 175 podría contribuir a que se detenga lo que está ocurriendo, como cierres de maquilas”.¹⁰ Además de que los trabajadores maquileros quedaron fuera del aumento al salario mínimo efectivo a partir de enero, los empresarios están haciendo recaer sobre ellas y ellos el peso de la crisis, lanzándoles al desempleo. Recordemos que las condiciones de trabajo en las maquilas, en especial en las que son propiedad de coreanos, son de lo peor. Los obreros, en su mayoría mujeres, son víctimas de incontables abusos y violaciones al reglamento de trabajo.

¹⁰ Amador, Carlos. **Entrevista**. Prensa Libre 21 de enero de 2009. Guatemala 2009.

5.5 Leyes positivas no vigentes

Resultado de esta discusión que genera fricciones entre el sector empresarial y el laboral, teniendo como arbitro en este caso al Poder Ejecutivo, quien abiertamente se ha reconocido socialdemócrata, lo cual desde este punto de vista constituye un impedimento a las pretensiones del Sector Empresarial. A manera de conclusión deviene oportuno considerar que existe el Convenio 95 de la OIT, Sobre la protección del Salario, el cual no obstante estar ratificado por el Gobierno de Guatemala, no es de aplicación general y obligatoria, toda vez que si fuese de aplicación general los afectados en ese sentido serían los patronos.

Inclusive Estados Unidos de América, que hoy por hoy sigue siendo la máxima expresión del capitalismo, los trabajadores ya han realizado manifestaciones así como quejas que la modalidad de trabajo a tiempo parcial no favorece, no les alcanza para pagar estudios, menos para cubrir los gastos fijos, esenciales vitales y de sobrevivencia.

Por ejemplo en países de los denominados desarrollados como Holanda, el cual se le ha llamado "líder del trabajo a tiempo parcial". Según Evelyn van Lieshout, Ejecutiva del Banco ABN-AMRO: "El trabajo a tiempo parcial cunde en Holanda, porque los salarios son muy altos y la gente puede permitírselo, pero sobre todo por necesidad. Los horarios de las escuelas son funestos, los centros de acogida para niños, las

guarderías, brillan por su ausencia. Las parejas se ven obligadas a recortar el horario laboral para hacerse cargo de la familia".

Según publicación aparecida en un matutino nacional, Luis Fernando Pérez, diputado por el Frente Republicano Guatemalteco (FRG) y Presidente de esa Comisión, el diálogo en torno al Convenio empezó en julio del dos mil ocho, para cuál el Congreso de la República, convocó a una discusión entre patronos y trabajadores.

“Queremos conocer todas las posturas, y antes de dictaminar sobre el Convenio hay que determinar si se apega a nuestros preceptos legales”, puntualizó Pérez.

En síntesis, el Convenio 175 de la OIT, define como un trabajador de tiempo parcial a aquél asalariado cuya jornada de trabajo normal es mas corta que la de los trabajadores a tiempo completo.

Sin embargo, prevé la protección de esos trabajadores, especialmente en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como adaptación de los regímenes legales de seguridad social, la protección de la maternidad y los diferentes tipos de permisos.

Rolando Figueroa, Coordinador del Área Laboral en la Comisión de Vestuario y Textiles de Guatemala (Vestex), en relación al tema del trabajo a tiempo parcial, se refiere a que los sectores más beneficiados con el acuerdo serán aquellas industrias intensivas en mano de obra, como la del vestuario y los centros de llamadas.

La vigencia del convenio permitirá a una empresa ajustar el nivel y el calendario de los insumos de trabajo a los cambios de la demanda, explica Figueroa.

Tan sólo en la industria del vestuario se emplean más de 100 mil personas que no perderían su trabajo, sino se ajustaría a los requerimientos de las variaciones en los pedidos de ropa, que por la desaceleración económica en Estados Unidos —principal comprador de las prendas nacionales— se han vuelto “muy variables”.

- Posturas encontradas

Sergio de la Torre, presidente de la empresa Accesorios Textiles, coincide en que la flexibilidad laboral es “urgente”.

El empresario argumentó que por ahora no existe un sustento legal que respalde las contrataciones parciales, en detrimento del empleador y del trabajador, que no puede ser empleado.

Las vigentes contrataciones “por hora” se pueden adversar eventualmente por los trabajadores y tampoco cuentan con todas sus prestaciones.

Sin embargo, Rigoberto Dueñas, representante de la Central General de Trabajadores de Guatemala, expresa que el Convenio de la OIT contraviene la Constitución, que exige una remuneración por jornada completa.

En cualquier momento, una persona que trabaje solo tres horas, puede demandar que se le pague la jornada completa, agregó.

Rigoberto Dueñas, agrega que el convenio atenta contra los principios del “trabajo decente” pues puede exponer a los trabajadores a jornadas exhaustas.

Para el sector privado la norma de la OIT no necesariamente tiene que contravenir la Constitución, si se hacen consultas en la Corte de Constitucionalidad una vez entre en vigor ese acuerdo, dado que es un convenio internacional.

A nivel mundial, el Convenio 175 ha sido ratificado por Albania, Chipre, Eslovenia, Finlandia, Guyana, Italia, Luxemburgo, Mauricio, Países Bajos y Suecia.

En agosto del año pasado, la especialista principal en normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, Kirsten María Felderhoff, visitó Guatemala para exponer las características del Convenio 175 de la OIT.

Desde entonces, la normativa se ha estancado en el Legislativo.

Carolina Castellanos, directora ejecutiva de la Cámara de Comercio Americana en Guatemala, dijo que esa agrupación visitará el Congreso próximamente con el fin de informar y cabildear por la implementación del Convenio.

Quisiéramos que también el Ejecutivo se involucrara más activamente en este proceso, puntualizó Castellanos.

El Ministro de Trabajo, Edgar Rodríguez, expresó que el actual Gobierno quiere fomentar el diálogo entorno al trabajo parcial con todos los sectores involucrados.

Para Rolando Figueroa, coordinador del Área Laboral en Vestex–Agexport, la flexibilidad laboral es necesaria, de cara a la inserción de Guatemala en la economía mundial, principalmente a través de acuerdos comerciales, como el vigente con los Estados Unidos de América.¹¹

Para Rigoberto Dueñas, de la Central General de Trabajadores de Guatemala, el trabajo parcial contraviene la Constitución Política de la República, y el Convenio de la OIT fue diseñado para los países asiáticos, que no tienen nada en común con el mercado laboral guatemalteco.

5.6 Efectos

Para los defensores de este, conviene se convierta en la posibilidad por ejemplo que una ama de casa trabaje algunas horas fuera de su hogar; que un estudiante opte por una jornada nocturna, que le permita pagar sus estudios, o que una empresa contrate sólo las horas de trabajo necesarias para obtener su producción son algunas de las

¹¹ Dueñas, Rigoberto. Prensa libre. Pág. 3

bondades del trabajo parcial, y cuya discusión se intensificará en los próximos meses en el país.

Las condiciones socioeconómicas que vive el país hacen aconsejable o recomendable la ratificación del Convenio 175 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial. La lucha de poderes se está gestando en una sociedad como la nuestra que es manipulada por los medios de comunicación. El Gobierno Central, con el fin de lograr consenso con el poder económico ha dado luz verde a las inquietudes de diversos sectores que están velando únicamente por sus intereses de clase.

La Organización Internacional del Trabajo, es el Organismo de las Naciones Unidas que promueve en el mundo el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. Para eso emite una serie de convenios, y los países se van adhiriendo voluntariamente a éstos para avanzar en materia laboral.

Este convenio tiene tres elementos básicos: el primero, abre las posibilidades a que muchas personas puedan tener un trabajo parcial, esto significa que estudiantes, amas de casa, discapacitados y personas de mediana edad puedan trabajar el número de horas que sus ocupaciones o limitaciones les permiten.

El segundo elemento es que el convenio garantiza el absoluto y total respeto a las medidas de protección al trabajador tales como seguridad social, vacaciones, licencias, maternidad, terminación de la relación laboral.

El tercero se refiere a que es parte de las herramientas de la OIT para promover la generación de empleo formal en los países.

Ahora bien el presente tema reviste particular característica e importancia, toda vez que es sabido que en América Latina, ningún país ha ratificado este convenio. Las razones resultan obvias y lógicas. Basta analizar que países como Chile, Costa Rica, México y Brasil con economías emergentes, han sido reacios a tratar aunque fuese periféricamente este tema. Al final de la investigación con ideas claras y conocimiento de causa, podrá

En caso se apruebe el Convenio 175 de la Organización Internacional del trabajo, surgirá la necesidad de reglamentar el trabajo a tiempo parcial, para otorgar protección a aquellos trabajadores afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo, o quienes por motivos económicos, tecnológicos o estructurales, desean prestar servicios por tiempo limitado, sin la pérdida de derechos, beneficios o prestaciones otorgadas a otros trabajadores, ya sea en la misma empresa o en empresas de actividad similar.

5.7 El Convenio 175, el trabajo parcial y el salario mínimo

El trabajo es fundamental para el bienestar de las personas. Además de proveer ingresos, el trabajo contribuye al progreso social y económico, fortalece a las personas, sus familias y comunidades. El objetivo del Convenio 175 de la OIT, es promover el empleo de tiempo parcial, es decir, que el empleado devengue un salario por hora.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve el trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, que

permitan a trabajadores y empleadores participar en la paz duradera, la prosperidad y el progreso. El Convenio 175 de la OIT define como un trabajador de tiempo parcial a aquel asalariado, cuya jornada de trabajo normal es más corta que la de los trabajadores de tiempo completo.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial, cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completa prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

Establece, además, la protección completa de esos asalariados, especialmente en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como adaptación de los regímenes legales de seguridad social y la protección de maternidad, entre otros.

El abogado laboralista guatemalteco, Guillermo Maldonado, considera que: “la discusión no es de tipo legal sino político el convenio terminará vulnerando el salario mínimo”, ¹²

¹² Maldonado, Guillermo. Prensa Libre. Pág. 09. Guatemala, 2009

Este profesional considera que se busca legalizar algo que ya se hace en la práctica “buscan flexibilizar para pagar por debajo de la garantía del salario mínimo”, concluyó.

Este planteamiento llama la atención, porque evidentemente lo que se está buscando es dividir entre varias personas un puesto de trabajo, y nadie pensaría que por cuatro horas o menos estén dispuestos a pagar por lo menos el salario mínimo que es una garantía de subsistencia.

También se asemeja a la pretensión de establecer salarios mínimos por productividad, chocando con la corriente que cada día más se evidencia en Estados Unidos en el Partido Demócrata, donde tanto el senador Barack Obama como la senadora Hillary Clinton, evidentes cabezas del nuevo liderazgo político en ese partido, abogan por mayores beneficios para la clase trabajadora, para la clase media y por la conservación de los puestos de trabajo dentro de ese país, comprendiendo que la caridad empieza por casa y que no es a base de exprimir, de sacarle el jugo a los más necesitados, a los más desprotegidos, como se desarrolla un mercado; por el contrario, es a base de reconocer que es ampliando la capacidad adquisitiva, el poder de compra de la mayoría como se aumenta y distribuye la riqueza.

El trabajo a tiempo parcial tiene por objeto la prestación de servicios con una duración de la jornada inferior a la de un trabajador contratado a tiempo completo. En él, el trabajador se obliga a prestar sus servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 77% de la jornada (cotizan por las horas trabajadas).

En cuanto a la duración puede ser temporal o indefinida y en el contrato deberá aparecer el número de horas ordinarias y su distribución temporal.

Tendrá la consideración de plazo fijo el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido, cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Este contrato puede convertirse en contrato a tiempo completo con carácter voluntario y viceversa. No admite más horas extraordinarias que las realizadas por fuerza mayor. Sólo se admiten las horas complementarias que se sumen a las horas ordinarias. Estas horas complementarias tienen la siguiente regulación legal:

1. Deben pactarse por escrito en el mismo contrato o en un momento posterior.
2. Sólo pueden contemplarse en los contratos parciales por tiempo indefinido.
3. No pueden exceder del 15% de las horas ordinarias. No obstante los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje que no supere el 60%.
4. La realización de estas horas exige un preaviso de siete días.
5. Se retribuirán como horas ordinarias y figurarán en la hoja de salarios e impresos de cotización del Seguro Social.
6. Se han de respetar los límites de duración de la jornada y los tiempos de descanso.
7. Estas horas deben respetar la regulación establecida en el convenio colectivo.
8. El trabajador puede renunciar a las horas complementarias con un preaviso de 15 días y los motivos pueden ser los siguientes:

- Para atender responsabilidades familiares.
- Por necesidades de formación
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de el trabajador a tiempo completo, y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria.

En cuanto a la formalización del contrato debe ser por escrito a través del modelo oficial, en el que deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas; la distribución horaria y su concentración mensual, semanal y diaria.

El salario se fijará bajo límites determinados de conformidad con los Artículos 4 al 7 del Convenio 175.

Artículo 4

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

a) al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores;

b) a la seguridad y la salud en el trabajo;

c) a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En cuanto a la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa

El cambio tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Artículo 5

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

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución

de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 6

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

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el apartado precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquella vacante a tiempo completa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Los convenios colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

Comunicación de las resoluciones

Las solicitudes de conversión de un contrato a tiempo completo a otro a tiempo parcial o de un contrato de tiempo parcial a tiempo completo deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

Artículo 7

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

- a) protección de la maternidad;*
- b) terminación de la relación de trabajo;*
- c) vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y*
- d) licencia de enfermedad, en el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos.*

Estos límites podrán ser revisados periódicamente, previa consulta a los organismos obrero-patronales, con el objeto de no desalentar el recurso al trabajo de tiempo parcial

o la aceptación de este tipo de trabajo. La utilización de los servicios de empleo, cuando los haya, para identificar y dar a conocer las oportunidades de trabajo de tiempo parcial, deberán ser tomados muy en cuenta por los funcionarios de estos organismos, para no incurrir en errores de contratación que pudieran resultar perjudiciales a los intereses del trabajador. En el marco de las políticas de empleo, se deben indagar las necesidades y las preferencias de grupos específicos.

El salario mínimo es una decisión del Estado estableciendo un monto mínimo para todos los salarios. En muchos casos esa decisión se adopta de manera consensuada con las organizaciones sindicales y de empleadores como el caso nuestro. En algunos países el salario mínimo se establece por estado-provincia (regionalmente), en tanto que en otros países se establece para todo el país.

Dos parámetros básicos suelen utilizarse para establecer los salarios: la ganancia del capital y la productividad del trabajo. En el primer caso se calcula el porcentaje sobre el valor agregado que corresponde a las ganancias del capital y a los salarios; en los países más desarrollados el porcentaje correspondiente a los salarios es considerablemente más alto que en los países no desarrollados. En el segundo caso se calcula el producto generado por un trabajador en determinado tiempo de trabajo; en general, a mayor producción en el mismo tiempo, debería corresponder un aumento salarial.

En los convenios colectivos suelen establecerse grillas salariales en relación con la categoría de cada trabajador, es decir con la complejidad y capacitación necesaria para cada tarea.

Las ventajas de este tipo de contratos son muy frecuentes entre personas que trabajan y estudian, por lo que el trabajar en jornadas inferiores al 77%, les ayuda a compatibilizar ambas acciones. También es un contrato propicio para la denominada “zafra”, es decir, para la recolección de frutas o verduras en un período concreto del año. Otra ventaja, es que puede ser parcial pero indefinido, lo cual, da una cierta estabilidad laboral y libertad para hacer otras tareas.

Dentro de las desventajas de este tipo de contratación, es aquella que redundando directamente en su salario mensual, ya que no se cobra nunca el 100% de la jornada laboral, ni tampoco cotiza a la seguridad social por ese porcentaje.

5.8 Inconstitucionalidad del convenio

Esta normativa esta siendo puesta a discusión y análisis del pueblo en general, del sector empresarial y del Congreso de la República, entre otros a fin de armonizar y en su caso palear todo el andamiaje administrativo, jurídico y legal que el solo hecho de ser ratificado causaría en el sector productivo del país y por ende en todas las relaciones laborales.

El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo Número 175, sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, contraviene a la Constitución Política de la República de Guatemala, por contener ésta la remuneración por jornada completa, aunado a que el país no tiene las condiciones para la aplicación de este convenio.

Nuestro marco jurídico reduce esta posibilidad por normas que señalan que cualquier trabajo prestado, no importando su duración, debe ser pagado con criterio de jornada completa. Sin embargo, la misma Constitución Política prevé que la ley puede determinar situaciones en las cuales no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Aquí encaja el Convenio 175; el empleador podrá contratar a un trabajador por menos tiempo que una jornada completa y remunerarlo únicamente por el tiempo efectivamente trabajado, con las prestaciones debidas, tomando en consideración también que actualmente el Código de Trabajo sólo permite la contratación por jornada completa de ocho horas.

Aprobar este Convenio implica realizar muchos cambios a la legislación vigente e incluso conlleva a realizar reformas constitucionales, para poder ajustarse al contenido del Convenio 175, lo determinante es considerar porque si es un convenio beneficioso que incentivara la producción, únicamente 11 naciones han ratificado el documento, pero ningún país a nivel latinoamericano.

En cambio para el sector empresarial, no existe ninguna contravención al ordenamiento constitucional o al Código de Trabajo, este convenio asegura que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo, en el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos.

CONCLUSIONES

1. El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, referente al trabajo parcial, atenta contra instituciones propias del derecho laboral guatemalteco, como lo son la estabilidad y continuidad laboral.
2. La flexibilización de las jornadas de trabajo significará indiscutiblemente la precarización del trabajo, toda vez que la parte empleadora o patronal va a preferir la contratación de su personal bajo esta modalidad.
3. La Organización Internacional del Trabajo impulsa el concepto de trabajo decente, que implica reconocer que ante cualquier interés particular empresarial priva la dignidad humana de los trabajadores, quienes tienen que ser respetados íntegramente en sus derechos.
4. En Guatemala, no se tiene que poner en vigencia el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, porque atenta contra el sindicalismo, la libertad de sindicación y otras formas de negociación colectiva e individual; en ningún país de Latinoamérica se encuentra vigente.
5. Al ponerse en vigencia El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, el nivel del salario de la clase obrera, no llegaría ni al mínimo establecido en ley y haría que la remuneración por trabajo a tiempo parcial, sea insuficiente para cubrir las más mínimas necesidades.

6. El salario mínimo y el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, referente al trabajo a tiempo parcial, entran en conflicto, al no contener esta normativa, elementos claros que definan de una manera llana el conflicto de leyes que pueda suscitarse en cuanto a su aplicación y preeminencia.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que los sectores involucrados en analizar, estudiar y dictaminar acerca de la entrada en vigencia del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, lo hagan tomando en cuenta la realidad económica, social y política del país y que se haga un análisis confrontativo con la norma constitucional y el Código de Trabajo.
2. Previo a que se apruebe el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, el Congreso de la República, debe hacer estudios concretos en cuanto a los efectos negativos que producirá esta forma de contratación, en virtud de que fomentará la pobreza de los trabajadores, que no devengarán ni el salario mínimo.
3. Se exhorta al Congreso de la República, al momento de discutirse el convenio, lo hagan en función del bien común, toda vez que resulta incomprensible que el sector empresarial abogue por su aprobación, tomando en consideración el principio esencial y rector de la Organización Internacional del Trabajo, como lo es velar por el trabajo digno y decente.
4. Para la aprobación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo es conveniente, en observancia a la justicia y paz social, se involucre a los diferentes estamentos de trabajadores, en especial los sindicatos, a efecto de tomar en cuenta sus puntos de vista.

5. En países como Guatemala, no es aconsejable ni éticamente viable la entrada en vigencia del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, en virtud de que el salario mínimo de la mayoría de la población es insuficiente para satisfacer sus necesidades elementales de salud, educación, vivienda y comida.

6. Es meritorio, previo a cualquier discusión en el pleno del Congreso de la República, se someta a conocimiento de sectores civiles y populares el conocimiento y alcance del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, toda vez que la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, de manera clara e indubitable regulan lo relativo a las jornadas de trabajo.

A N E X O

Países miembros de la comunidad europea, de Canadá y Estados Unidos que han adoptado, esta modalidad en la contratación laboral, están los siguientes:

EMPLEO A TIEMPO PARCIAL COMO % DEL EMPLEO TOTAL

	Mujeres		Hombres	
	1996	1986	1996	1986
Alemania	33,6	29,8	3,8	2,1
Australia	42,6	37,9	10,3	6,2
Austria	27,2	15,8	2,7	1,0
Bélgica	30,5	22,6	3,0	2,1
Canadá.....	28,9	27,7	10,7	8,9
Dinamarca	34,5	41,9	10,8	8,7
España.....	16,6	13,9	3,0	2,4
Estados Unidos	26,9	26,4	10,9	10,2
Finlandia	15,3	11,4	8,3	4,8
Francia	29,5	23,3	5,3	3,4
Grecia	9,0	10,4	3,3	3,4
Irlanda	22,1	14,2	5,0	2,6
Italia	12,7	9,5	3,1	2,8
Japón	36,6	30,2	11,7	7,7
Noruega	45,9	52,1	10,2	10,4
Países Bajos.....	66,1	57,5	16,1	13,8
Portugal	13,0	10,0	5,1	3,4
Reino Unido	44,8	45,0	8,1	4,6
Suecia.....	39,0	42,8	9,3	6,0
Unión Europea	31,3	27,8	5,4	3,7
Total OCDE	30,6	28,1	9,8	6,8

Fuente: OCDE en cifras. Estadísticas sobre los países miembros.
Edición 1998.

Solamente 11 países han ratificado el convenio 175 de la OIT y ninguno de ellos es de América Latina.

BIBLIOGRAFÍA

BABAROBIC, Novakovic. **Renunciabilidad de los derechos del trabajo**. Ed. Universitaria, Santiago-Chile, 1959.

BARBOSA MOREIRA, José Carlos. **El derecho de audiencia**. Revista de derecho Procesal. Buenos Aires, Argentina 2002.

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Bibliográfica Omeba. Editorial Libretos. Buenos aires, Argentina 1968.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Ed. bibliográfica Omeba Argentina, 1968, Sexta Edición.

Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. **Ponencias XV Congreso jurídico guatemalteco**. Guatemala, noviembre 1995.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Gráficos P&L. Guatemala. 1990.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Ed., Porrúa S.A. México 1970. Décima segunda edición.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ed. Oscar De León Palacios. Guatemala, 1996.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Ed. Universitaria. Guatemala, 1984.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Los principios del derecho procesal del trabajo**. Ponencia al Congreso Latinoamericano del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Sao Pablo, Brasil, Septiembre 1975.

MARX, Karl. **El capital**. Fondo de Cultura Económica de México. Distrito Federal 1973.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Bases para la actualización y desarrollo de la legislación laboral**. Guatemala, abril 1988.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Revista del trabajo**. Guatemala, agosto, 1979.

NAJARRO PONCE, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho del trabajo**. Revista Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de Guatemala 1979.

OBANDO SÁNCHEZ, Antonio. **Memorias – la historia del movimiento obrero**- Ed., Universitaria Guatemala. Guatemala 1978.

PÉREZ PATON, Roberto. **Bases del derecho procesal del trabajo**. Ed. juventud. La Paz, Bolivia 1957.

PLA RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Sin ed. Buenos Aires, Argentina 1978.

TIMOSSI DOLINSKI, Gerardo. **Centro América, deuda externa y ajuste estructural. Las transformaciones económicas de las crisis**. La Habana, Cuba. 1989.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. Ed., Porrúa. México 1975. Tercera edición.

Legislación:

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

Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, del 24 de junio 1994, Ginebra, Suiza.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto-Ley 107 del Congreso de la República De Guatemala

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