

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

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, COMO
ALTERNATIVA A LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y GENERACIÓN
DE EMPLEO**

CÉSAR ARMANDO JOCOP PIRIR

GUATEMALA, JUNIO DE 2011

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

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, COMO
ALTERNATIVA A LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y GENERACIÓN
DE EMPLEO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CÉSAR ARMANDO JOCOP PIRIR

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2011.

**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 Alegria
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciria Estrada
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Luis Efraín Guzmán Morales
Vocal: Lic. Guillermo Rolando Díaz Rivera
Secretario: Licda. Edith Marilena Pérez Ordóñez

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Saúl De León Estrada
Vocal: Lic. Héctor Osberto Orozco y Orozco
Secretario: Lic. Menfil Fuentes

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

Lic. Napoleón Gilberto Orozco Monzón
ABOGADO Y NOTARIO
5 Av. 10-68 zona 1 Of. 302 piso 3
Edificio Helvetia, Guatemala, C.A.
TEL: 22324664



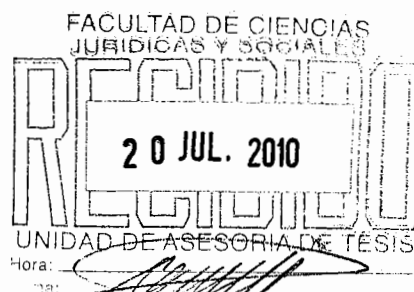
Guatemala, 19 de Julio de 2010

Licenciado.

Marco Tulio Castillo Lùtin.

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

Licenciado Castillo Lutin:



En cumplimiento a la designación que me hiciera esa unidad, de fecha catorce de junio del año dos mil diez, en la cual se me otorga el honor de ser Asesor de Tesis del estudiante César Armando Jocop Pirir con carné No. 200020318 intitulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, COMO ALTERNATIVA A LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y GENERACIÓN DE EMPLEO”** el cual a mi criterio cumple con todos los requisitos y formalidades que establece la normativa de esta facultad, y emito el dictamen siguiente:

- I. Considero que el estudio realizado en el trabajo de investigación seleccionado se elaboró en forma científica ya que debido a la naturaleza de la presente investigación se puede circunscribir dentro del ámbito del qué hacer científico, reconocido es que la investigación necesita amplios métodos y técnicas para desarrollar adecuadamente esa labor.
- II. Para la realización de esta investigación se utilizaron los métodos, analítico, sintético y deductivo, como también las técnicas de investigación, documental por medio de libros, diccionarios y enciclopedias.
- III. Según mi criterio la redacción del trabajo de investigación se ha hecho de forma clara, precisa, y se ha utilizado el vocabulario técnico-científico que se debe de utilizar para este tipo de investigación.
- IV. La investigación realizada por el bachiller César Armando Jocop Pirir es de suma importancia respecto a su contenido y constituye un aporte científico ya que se presentan sendas puntualizadas, para que el Estado implemente el sistema reductor de la jornada



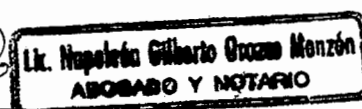
Lic. Napoleón Gilberto Orozco Monzón
ABOGADO Y NOTARIO
5 Av. 10-68 zona 1 Of. 302 piso 3
Edificio Helvetia, Guatemala, C.A.
TEL: 22324664

laboral y empleo, basado en la jornada laboral a tiempo parcial como un estímulo para el trabajador y el sector empresarial, para así mejorar el crecimiento de la economía nacional.

- V. Las conclusiones y recomendaciones utilizadas por el sustentante se consideró que son las mas adecuadas al tema.
- VI. La bibliografía que se utilizó en la investigación es la pertinente ya que se consultó textos doctrinarios de autores extranjeros y nacionales que refieren en forma precisa a la temática contenida en la investigación.
- VII. He guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas de la investigación y el trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos establecidos en el **Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y examen General Público de Tesis**, razón por la cual emito **DICTAMEN FAVORABLE** a efecto de que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el tribunal examinador en el Examen General Público, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

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

Lic. Napoleón Gilberto Orozco Monzón
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 2661



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiuno de julio de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) HUGO ROBERTO JAUREGUI, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante CÉSAR ARMANDO JOCOP PIRIR, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, COMO ALTERNATIVA A LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y GENERACIÓN DE EMPLEO".

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

cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh.



Lic. Hugo Roberto Jáuregui
ABOGADO Y NOTARIO
2av. 3-08 zona 2 Guatemala C.A.
TEL: 51893362



Guatemala, 11 de Octubre de 2010

Licenciado.

Marco Tulio Castillo Lùtin.

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



Estimado Licenciado:

De conformidad con la resolución de fecha **veintiuno de julio del años dos mil diez** en donde se me designa como **REVISOR** del trabajo de tesis intitulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, COMO ALTERNATIVA A LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y GENERACIÓN DE EMPLEO”** realizado por el bachiller **César Armando Jocop Pirir** en virtud del cual emito el siguiente **Dictamen**:

- a) Habiendo realizado la labor de Asesoría de la presente investigación, he llegado a la conclusión de que la misma constituye un aporte de contenido científico y técnico, ya que en la investigación realizada se utilizó el método científico y además se ha abordado cada institución que en ella se desarrolla desde un punto de vista objetivo.
- b) El bachiller César Armando Jocop Pirir, utilizó para la realización del trabajo de investigación de esta tesis los métodos: Analítico, sintético y deductivo y las técnicas de investigación fueron las siguientes: Documental por medio de libros, diccionarios, enciclopedias, entre otros.
- c) Considero que la redacción del trabajo de investigación se ha hecho de forma clara, precisa, y con un vocabulario técnico-científico adecuado.
- d) A si mismo considero que la contribución científica del presente trabajo de tesis es la de establecer los beneficios físicos, educativo, económicos y laborales, en cuanto a la implementación de la Jornada laboral a tiempo parcial.



Lic. Hugo Roberto Jáuregui
ABOGADO Y NOTARIO
2av. 3-08 zona 2 Guatemala C.A.
TEL: 51893362

- e) Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la investigación de este trabajo de tesis en congruencia con el trabajo que se realizó.

- f) La bibliografía utilizada en la investigación es la adecuada, puesto que a través de ella brinda la posibilidad de ser consultada y confirmada. En base a todo lo expuesto y de acuerdo al nombramiento que se me hizo:

DICTAMINO

Procedente emitir dictamen favorable al presente trabajo de Tesis, en virtud de los numerales enunciados anteriormente, así mismo al haber analizado la explicación del contenido capitular del mismo se hace un aporte de carácter técnico-científico, y porque se ajusta a lo que establece el **Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y examen General Público de Tesis,**

Me suscribo muy atentamente:

Lic. Hugo Roberto Jáuregui
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4535

Lic. Hugo Roberto Jáuregui
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, uno de marzo del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante CÉSAR ARMANDO JOCOP PIRIR, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, COMO ALTERNATIVA A LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y GENERACIÓN DE EMPLEO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público

CMCM/sllh.



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme sabiduría, discernimiento y fortaleza; permitiéndome culminar con este anhelo.
- A MIS PADRES:** **Bartolo Jocop Ajvatz (Q.E.P.D.)** porque desde ese hermoso lugar donde estas contemplando el hermoso paraíso, has sido el ángel de toda mi familia, nos has cuidado y protegido siempre.
- Paula Pirir**, a quien le debo este triunfo, gracias por sus esfuerzos, apoyo incondicional y por ser el ángel terrenal que ahora me cuida.
- A MIS HERMANOS:** **Abelino, María Elena, Manuel, Carlos, Apolinario, María Paula, Bonifacio, José Luis**, por su cariño y preocupación, son y serán la fuente de energía para la realización de cada uno de mis actos y que la culminación de mi carrera sea para ellos un ejemplo.
- A MIS AMIGOS:** **Elvia, Ileana, Mellina, Anely, Giovany, Rony, Rafa, Mynor Garcia, Bonifacio, Marvin, Alex, Mariano**, por su incondicional apoyo.
- A MI ASESOR Y AMIGO:** Licenciado **Napoleòn Gilberto Orozco Monzòn**.
- A MI REVISOR Y AMIGO:** Licenciado **Hugo Roberto Jauregui**.
- A MIS PADRINOS:** Licenciados: **Gloria Salvador, David Escobar, Sergio Guix**.



AL CEDE:

Ya que me enseñaron que un guerrero de la luz comparte con los otros lo que sabe del camino. El que ayuda siempre es ayudado y necesita enseñar lo que aprendió.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, alma máter forjadora de hombres de ciencia, futuro de nuestra amada Guatemala y muy especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

Pág.

Introducción..... i

CAPÍTULO I

1. Denominaciones del derecho laboral.....	1
1.1. Principios del derecho laboral.....	3
1.1.1. Tutelar.....	6
1.1.2. Irrenunciabilidad.....	7
1.1.3. Imperatividad.....	8
1.1.4. Realismo y objetividad.....	9
1.1.5. Democrático.....	10
1.1.6. Sencillez o antiformalista.....	11
1.1.7. Conciliatorio.....	12
1.1.8. Equidad.....	13
1.1.9. Estabilidad.....	13
1.2. Autonomía del derecho laboral.....	13
1.2.1. Autonomía científica.....	14
1.2.2. Autonomía jurídica.....	14
1.2.3. Autonomía didáctica o docente.....	15
1.3. Fuentes del derecho laboral.....	15
1.3.1. Fuentes reales.....	15
1.3.2. Fuentes formales.....	16
1.3.3. Fuentes históricas.....	16
1.4. Naturaleza jurídica del contrato Individual de trabajo.....	17
1.4.1. Definición del contrato individual de trabajo.....	18
1.4.1.1. Contrato individual de trabajo por tiempo indefinido.....	20
1.4.1.2. Contrato individual de trabajo a plazo fijo.....	21
1.4.1.3. Contrato individual de trabajo para obra determinada.....	21



Pág

1.4.1.4. Contrato individual de trabajo por escrito.....	22
1.4.1.5. Contrato individual de trabajo verbal.....	23

CAPÍTULO II

2. Antecedentes históricos de la jornada de trabajo.....	25
2.1. Jornada ordinaria.....	27
2.1.1. Jornada ordinaria en período diurno.....	28
2.1.2. Jornada ordinaria en período nocturno.....	28
2.1.3. Jornada ordinaria en período mixto.....	29
2.1.4. Jornada ordinaria continúa.....	29
2.2. Jornada extraordinaria.....	30
2.3. Trabajadores no sujetos a la jornada ordinaria.....	31
2.4. Los descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales.....	32
2.4.1. Los descansos semanales.....	32
2.4.2. Días de asueto.....	33
2.4.3. Vacaciones anuales.....	34
2.5. Teoría de la plusvalía.....	35
2.5. Finalidad de la limitación de la jornada de trabajo.....	37

CAPÍTULO III

3. Estado bienestar, política de empleo y reparto del tiempo de trabajo.....	41
3.1. Naturaleza del estado bienestar y economía del mercado.....	42
3.2. Política de empleo.....	43
3.3. El reparto del tiempo de trabajo.....	45
3.4. La dificultad sobre el reparto del tiempo de trabajo.....	46
3.5. Efectos redistributivos del reparto de tiempo de trabajo.....	48

CAPÍTULO IV

4. Justicia laboral en America Latina.....	53
4.1. Antecedentes históricos de la justicia laboral.....	54
4.2. El rol del estado en el mantenimiento de la justicia laboral.....	56
4.3. Sistemas de justicia laboral para la solución de conflictos.....	58
4.3.1. Sistemas tradicionales y vigentes.....	58
4.3.2. La gestión judicial.....	59
4.3.3. La prejudicialidad administrativa en los estados.....	60
4.4. Los problemas actuales de justicia laboral.....	62
4.5. Mecanismos para el cumplimiento de las normas laborales.....	65
4.5.1. Diálogo social.....	65
4.5.2. Fortalecimiento de la inspección de trabajo y previsión social.....	66
4.5.3. Justicia laboral cumplida y eficaz.....	67
4.6. Los conflictos laborales.....	68
4.6.1. Conflictos individuales.....	69
4.6.2. Conflictos colectivos.....	70
4.6.3. Conflictos pluriindividuales.....	71
4.6.4. Conflictos impropios.....	72
4.7. El Estado guatemalteco y la justicia laboral.....	74

CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico sobre el trabajo a tiempo parcial como alternativa a la reducción de la jornada laboral y generación de empleo	75
5.1. Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.....	77
5.2. Alternativas a la reducción de la jornada laboral y generación de empleo.....	82
5.3. Posturas respecto al trabajo de tiempo parcial.....	87
5.4. El salario como elemento inherente a la reducción de la jornada laboral.....	89
5.5. Medios jurídicos para implementar la reducción de la jornada laboral.....	92



Pág

5.6. Análisis jurídico sobre el trabajo a tiempo parcial como alternativa a la reducción de la jornada laboral y generación de empleo	94
CONCLUSIONES	101
RECOMENDACIONES	103
BIBLIOGRAFÍA	105



INTRODUCCIÓN

Reducir la duración de la jornada de trabajo en Guatemala es un tema muy trascendental y un tema que genera mucha polémica, ha sido comprobado a través de estadísticas que demuestran que en una jornada de ocho horas diarias es extenuante, siendo la realidad que un buen trabajador no tiene sino cinco horas de productividad como máximo; a partir de ésta idea central, se examinarán las perspectivas de los actores sociales en relación a la implementación o no de la jornada a tiempo parcial como propulsor de la generación de empleo y como alternativa a la reducción de la jornada de trabajo.

El objetivo general de esta investigación es: Analizar la legislación nacional en materia laboral, con el objeto de determinar la productividad de los guatemaltecos con posibilidad de una reducción en la jornada laboral ordinaria y algunos de los objetivos específicos son: Establecer la posibilidad de generar empleo a través de la reducción en la jornada de trabajo; determinar los efectos a nivel social y económico en beneficio del trabajador guatemalteco. La hipótesis se plantea de la siguiente manera: La reducción de la jornada laboral como factor crucial y determinante para la generación de empleo, además la reducción de jornada laboral disminuye el agotamiento acumulado, en una real eficiencia y efectividad que conduce a una mayor productividad, ya que todo lo que implique felicidad y mejora al individuo, impacta directamente en la producción y la calidad que requiere el empleador, sin la necesidad de la mal concebida explotación del hombre.



El presente trabajo se desarrolla en cinco capítulos, de la siguiente forma: En el primer capítulo se realiza un enfoque general de todo lo relacionado al derecho laboral; en el segundo capítulo se hace una referencia de las distintas clasificaciones de la jornada laboral; el tercer capítulo aborda sobre estado bienestar, política de empleo y reparto del tiempo de trabajo; el cuarto capítulo se refiere a la justicia laboral en America Latina y Guatemala y el quinto capítulo trata lo referente al análisis sobre el trabajo a tiempo parcial como alternativa para la reducción de la jornada laboral y generación de empleo.

Las metodologías utilizadas en esta investigación fueron: El método analítico, para comprender los elementos o componentes característicos del derecho laboral; el método sintético para estudiar los modelos internacionales sobre la flexibilidad laboral y políticas de empleo; el método deductivo para conocer las distintas doctrinas que sobre este fenómeno existen en el ámbito jurídico y social y por último las técnicas investigativas, siendo la bibliográfica y documental para recopilar y seleccionar adecuadamente el material de estudio.

Este trabajo es de sumo interés pues plantea los beneficios que conllevará la implementación de una jornada laboral a tiempo parcial y los beneficios que se obtendrían, lo cuál permitirá la posibilidad a cierto sector de la población de poder acceder al mercado laboral y otorgaría a los trabajadores una regulación jurídica que los ampare, teniendo derecho a los beneficios de seguridad social, negociación colectiva y derecho de sindicalización.



CAPÍTULO I

1. Denominaciones del derecho laboral

En un principio y en función de su origen, se le llamo legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde se le denomino derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria.

Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo actualmente tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.

La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no se puede confundir los dos términos porque la denominación de derecho social posee múltiples significados, en tanto que el vocablo de derecho del trabajo, tiene una connotación precisa. El derecho del trabajo es una 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 la doctrina y sistema de la norma positiva. Ha sido causa de polémica la denominación de esta rama del derecho, entre diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero que aún ha sido difícil poder darle el nombre correcto, entre algunas denominaciones de varios autores, están las siguientes:

Para, Guillermo Cabanellas de Torres, define al derecho laboral como: “El que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a los profesionales y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”¹

De acuerdo al autor García Oviedo el derecho laboral es: “Un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social.”²

Mario de la Cueva da la siguiente definición: “El conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios a efecto de asegurar al trabajador la vida, la salud y un nivel decoroso de la vida.”³

¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág.123.

² García, Oviedo. **El nuevo derecho del trabajo**. Pág.8.

³ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág.11.

Ernesto Krotoschin define al derecho laboral de la siguiente manera: "Conjunto de principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico."⁴

De las anteriores definiciones concluyo en la siguiente: "Es el conjunto de normas jurídicas, principios, instituciones y doctrinas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar al trabajador la vida, la salud y un nivel decoroso de vida."

1.1. Principios del derecho laboral

En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho del trabajo y de acuerdo con el jurista uruguayo Américo Plá Rodríguez, dice que son: "Las líneas o directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las ya existentes y resolver los casos no previstos."⁵

⁴ Krotoschin, Ernesto. **Instituciones del derecho del trabajo**. Pág.17.

⁵ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**. Pág.21.



Para el citado autor, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios y establece que son: “Jurídicos, normativos y de relajamiento.”⁶ Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

- a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan y comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla. De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico normativa laboral.

- b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad.

- c) Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho, no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

⁶ *Ibíd.* Pág.30.

d) Todos los principios deben tener alguna conexión, o relación entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión interna.

Finalmente, acerca de las nociones generales sobre los principios del derecho del trabajo, el referido autor dice que: “La función de los mismos es la siguiente:

a) Normativa: Actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley, son medios de integrar el derecho.

b) Informadora: Inspira al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

c) Interpretadora: Porque siempre seguirán operando como criterio orientador del juez o del Intérprete.”⁷

Esta pluralidad de funciones según el citado autor explica que: “Algunos de esos principios sirven más para el legislador o el creador de normas laborales.”⁸ Es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete, no siempre pueden cumplir en la misma medida y con la

⁷ **Ibíd.** Pág.31.

⁸ **Ibíd.** Pág.33.



misma intensidad, ese triple papel. Aunque conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los laboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos 4, 5 y 6 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas, estos principios se resumen de la manera siguiente:

1.1.1. Tutelar

Principio que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando de la Ley anteriormente mencionada.

Este principio, de acuerdo a la doctrina, se encuentra inmerso dentro del principio protector, porque, el principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes como lo es al trabajador.



1.1.2. Irrenunciabilidad

Principio que constituye un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que establece el considerando de la mencionada ley. Para Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como: "La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio."⁹

De lo cual se puede inferir que los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser que esta renuncia, sea contra el interés o el orden público, en perjuicio de tercero o que la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede sea perjudicial para este. De esa manera se dan dos circunstancias que hacen imposible la renuncia, ya que en primer lugar, pertenece al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; así como la codicia no explote a la necesidad, que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas y en segundo lugar, sería casi siempre en daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, por que con esa renuncia se verían obligados a aceptar condiciones inferiores de trabajo, la renuncia de sus derechos que equivaldría, a la renuncia de las condiciones indispensables y esenciales para la efectividad del derecho a la vida.

⁹ Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Pág.34.



1.1.3. Imperatividad

De acuerdo a Rodríguez acerca de la literal "c" del cuarto considerando de la ley ya citada expresa que: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la Ley."¹⁰ De donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social. Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, ya que las normas jurídicas son reglas de conducta, cuya observancia está garantizada por el estado, pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad.

El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se le denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (jus dispositivum) y al derecho imperativo (jus cogens). El primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para

¹⁰ **Ibíd.** Pág.35.



regir los efectos de las que se hubiesen formado; es decir que el segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

1.1.4. Realismo y objetividad

Este principio está contenido también en el cuarto considerando, literal “d” del código mencionado y se refiere en el sentido de que el derecho de trabajo es realista ya que estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una buena entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes y es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, ya que su tendencia es la de resolver los diversos problemas, que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. Así, como lo manifiesta Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: “Para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea y que ésta determine aquella protección; aunque el contrato fuera nulo o no existiera; además que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales.”¹¹ De lo anterior se infiere que queda de manifiesto, especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación, de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la

¹¹ Plá Rodríguez, Américo. *Ob. Cit.* Pág.37.



realidad, carecerán de todo valor, precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106, de la Constitución Política de la República de Guatemala, al establecer lo siguiente: “Serán nulas *ipso jure* y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.”

1.1.5. Democrático

Se estima que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando de la ley citada en su literal “f”, define a esta rama del derecho, como: “Un derecho hondamente democrático porque, se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece a los intereses justos de los patronos.”



1.1.6. Sencillez o antiformalista

Sin una correspondencia normativa y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al código de trabajo de Guatemala desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: “Que para la eficaz aplicación del código de trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.”

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental, el proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, estrictas y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro proceso civil de la actualidad.



Por el contrario, el proceso de trabajo, se caracteriza porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de las estructuras del proceso obrero tiene como objetivo, (más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas) establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil.

1.1.7. Conciliatorio

Al igual que en el Artículo 103, de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”

Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340, de la ley ya citada en su segundo párrafo, en donde se indica: “Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.”



1.1.8. Equidad

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que se vea reflejada en el desarrollo de la sociedad.

1.1.9. Estabilidad

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en el trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar; en tanto que un trabajo temporal e inseguro, genera una serie de problemas psicológicos y socio-económicos para el trabajador y su familia.

1.2. Autonomía del derecho laboral

Después de seguir un proceso de integración, similar al de otras ramas de la ciencia jurídica, el derecho laboral adquirió sustantividad propia. Así esta disciplina jurídica se emancipó de las preexistentes ramas señaladas en el cuadro general de la clasificación del derecho positivo y cuenta hoy con una triple autonomía; científica, jurídica



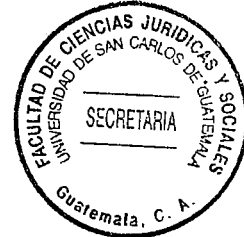
y didáctica. Todas se prestan mutuo auxilio, dadas las zonas comunes que presentan y ninguna de ellas puede subsistir sino en íntima coordinación e interdependencia con las demás la cual se explica así:

1.2.1. Autonomía científica

Esta se manifiesta en el hecho de que las diversas materias e instituciones del derecho laboral, son susceptibles de una sistematización orgánica que da como resultado un orden de estudio igual y extenso.

1.2.2. Autonomía jurídica

El derecho laboral revela autonomía jurídica, porque tiene, principios doctrinales propios, distintos de los del derecho tradicional, que se complementan y sirven de fundamento a las normas positivas. Las relaciones individuales o colectivas de trabajo quedan reguladas y protegidas por los sujetos que en las mismas intervienen y por normas dictadas exclusivamente con esta finalidad. Las normas jurídico-laborales se proponen el equilibrio económico social y la tutela de la parte económicamente más débil en la relación trabajador empleador, por eso requieren, para su cumplida actuación, un sistema procesal eficaz y económico.



1.2.3. Autonomía didáctica o docente

Este tipo de autonomía, se refiere a la extensión e importancia teórico-práctica de la materia estudiada, así como su codificación de fondo y forma; y se justifican en la esfera de las especializaciones didácticas, para proclamar la autonomía de la enseñanza universitaria del derecho laboral.

1.3. Fuentes del derecho laboral

Las fuentes del derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser dentro de estas están las siguientes:

1.3.1. Fuentes reales

Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Dicho en otras palabras, son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes.



1.3.2. Fuentes formales

Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia tal y como lo establecen los Artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala. En un aspecto más estricto, considero que las fuentes formales del derecho son: La legislación, la costumbre y la jurisprudencia (esto último que no se aplica a nuestro derecho laboral).

1.3.3. Fuentes históricas

Estas fuentes se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc. que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes. En nuestro medio, la fuente única del derecho del trabajo es la ley y las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:

- a) La Constitución Política de la República;**
- b) Los convenios y tratados internacionales o regionales;**



- c) Código de Trabajo;
- d) Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo y
- e) Las demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

1.4. Naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo

La naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo, está determinada por la subordinación y dependencia que se da en relación a quien realiza la obra o presta el servicio y aquel que lo recibe. El elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios; este término de subordinación es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial. El concepto de relación individual de trabajo incluye, el término subordinación, para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos.

Por subordinación se entiende, de una manera general; la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa. Con el objeto de



comprender ahora el problema de la relación de subordinación, se dice que es una naturaleza jurídica que se descompone en dos elementos:

- a) Una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa.

- b) Una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo. No se trata de una subordinación y dependencia por la cual el trabajador quede a merced del arbitrio de cualquier actitud patronal, sino únicamente a aquellas que se deriven de la ley y la técnica para la mejor consecución de los resultados productivos, por cuanto el trabajador en todo caso está protegido por una serie de garantías que se configuran en la legislación laboral.

1.4.1. Definición del contrato individual de trabajo

Desde mi punto de vista, el contrato individual de trabajo es: “El medio por el cual el trabajador, presta un servicio o desarrolla una actividad, para un patrono o empleador, a cambio de una remuneración establecida de antemano.”



Para Luis Fernández Molina: “El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece. Ningún ordenamiento laboral podría hacerlo, por más que se autodefina como de derecho público. Por ello el Código de Trabajo da efectivamente cabida al contrato.”¹² El Artículo 18 del Código de Trabajo, da una definición del contrato individual de trabajo estipulando que: “Como contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

Para Cabanellas, es: “El que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económico, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así; aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes (el patrono, empresario o empleador) da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominado el trabajador.”¹³

¹² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Pág.87.

¹³ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág.95.



Los contratos individuales de trabajo se dividen en cuanto al tiempo de duración y a su forma. En cuanto al tiempo de duración, el contrato puede ser:

- a) Contrato individual de trabajo por tiempo indefinido;

- b) Contrato individual de trabajo a plazo fijo;

- c) Contrato individual de trabajo para obra determinada.

1.4.1.1. Contrato individual de trabajo por tiempo indefinido

El artículo 26 del Código de Trabajo establece que: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Debe tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continua." En este tipo de contratos no se especifica el vencimiento, en tal virtud en los contratos de trabajo por tiempo indefinido no se especifica una fecha en que el trabajador tenga que dar por vencido el contrato.

1.4.1.2. Contrato individual de trabajo a plazo fijo

El Artículo 25, inciso “b” de la ley citada establece que el contrato individual de trabajo a plazo fijo es: “Cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe de tomar en cuenta la actividad del trabajador en si mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.” Al contrario del anterior (por tiempo indefinido), en el contrato a plazo fijo, sí se estipula la fecha en que el trabajador termina la relación laboral con el patrono, por lo que de antemano el trabajador sabe la fecha en que se le considerará fuera la empresa.

1.4.1.3. Contrato individual de trabajo para obra determinada

Artículo 25, inciso “c” del mencionado código establece que: “Cuando se ajusta globalmente o en forma alzada, el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores, hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.” Sobre la anterior clasificación debe advertirse que, la presunción legal establece que todo contrato de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido. Es decir, que este es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando no se establece



plazo, debe entenderse que es por tiempo indefinido. De acuerdo a Miguel Rodríguez Piñero: "Solamente cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o para obra determinada." ¹⁴

En consecuencia, los contratos clasificados en los numerales "b" y "c" ya enunciados, cobran eficacia jurídica cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio. Sin embargo, cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continua, si al vencimiento de dichos contratos excepcionales, la causa que les dio origen subsiste, se debe entender el contrato por tiempo indefinido. Ahora bien, los contratos individuales de trabajo en cuanto a su forma, pueden ser:

a) Contrato individual de trabajo por escrito.

b) Contrato individual de trabajo verbal.

1.4.1.4. Contrato individual de trabajo por escrito

Es aquel que se suscribe atendiendo a todos los requisitos que establecen las leyes de

¹⁴ Rodríguez Piñero, Miguel. *La voluntad de las partes en la calificación del contrato de trabajo.* Pág.3.



trabajo y previsión social y preferentemente deben extenderse en formularios impresos y autorizados previamente por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Los requisitos de esta forma aparecen en el Artículo 29 del Código de Trabajo y deben extenderse en tres copias, uno que debe quedar en poder de cada parte y la tercera copia, que debe enviarse a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad administrativa de trabajo más cercana, dentro de los 15 días posteriores a su celebración, modificación o novación, según se estipula en el Artículo 28 del mencionado Código. Ahora bien, si en el contrato escrito de trabajo no se especifica con claridad las atribuciones que el trabajador haya de prestar, se entiende que únicamente queda obligado a aquellas que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física y que sean del mismo género de los que forma el objeto de la empresa y su giro mercantil o industrial. Esta norma es de carácter permisivo y también aplicable al contrato verbal.

1.4.1.5. Contrato individual de trabajo verbal

En la forma, verbal rigen las normas del contrato escrito, las cuales le son aplicables. Debe quedar claro que la norma genérica es que el contrato debe celebrarse por escrito, de manera que el contrato verbal, viene a constituir una excepción a la regla y sólo se puede dar en casos muy específicos que aparecen expresamente indicados en la ley. Estas excepciones son: Cuando se refiera a labores de naturaleza agrícola o ganadera, al servicio doméstico, a trabajos accidentales o temporales que no excedan



de 60 días y cuando la prestación de un trabajo para labor determinada haya sido contratada por un plazo máximo de 60 días y su valor no exceda de 100 quetzales de acuerdo al Artículo 27 de dicha la ley laboral.

A manera de conclusión del presente capítulo, es importante acotar que el trabajo es la fuente de toda riqueza, esto tiene una trascendencia histórica y a la vez es una proposición que no necesita demostración, porque el trabajo es una actividad humana que tiende a la transformación de la naturaleza para satisfacer necesidades básicas de subsistencia y por ende de la prolongación y existencia de la especie humana; además ha sido el factor fundamental en el desarrollo de los pueblos, hasta alcanzar los conocimientos científicos y desarrollar una tecnología de grandes alcances.

La interpretación del derecho de trabajo es: “El conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales.” Las ideas modernas se inclinan por la interpretación únicamente del texto de la norma, mas no así, sobre la voluntad del legislador. Al hablar del texto de la norma se debe pensar en los fines de las normas laborales, que son: Jurídicos, éticos, económicos, sociales, culturales y políticos. Hay que tener en consideración que por la naturaleza peculiarísima del derecho del trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador, cuando existan distintos preceptos aplicables y aunque no es una situación novedosa; es una modalidad que viene dándose desde hace muchos años.



CAPÍTULO II

2. Antecedentes históricos de la jornada de trabajo

El término jornada es una derivación del francés “Journal” y en términos generales hace referencia a la actividad laboral máxima, ya sea diaria o semanal, máximo que se establece en contraposición a una plena libertad contractual. También por jornada o jornal se entiende el salario devengado en un día. Según José Montenegro Baca: “La palabra jornada se deriva del latín “geonata”, que significa, la parte del día que se dedica al trabajo.”¹⁵ De lo que se puede inferir que la jornada se refiere a las horas del día que el trabajador está a disposición del patrono a fin de realizar el trabajo convenido.

El debate sobre la jornada de trabajo y su dimensión temporal (horas) data de los tiempos de la revolución industrial en Inglaterra en la primera mitad del siglo XIX, en esta etapa los procesos de trabajo y por tanto de elaboración de mercancías se desplazaron del ambiente doméstico al industrial, siendo la rama de textiles de algodón la primera en introducir el novedoso sistema industrial, que rápidamente se extendió desplazando, donde fue posible a la manufactura. La extensión del sistema industrial, que indiscutiblemente fue un signo general de progreso, tenía una significación muy

¹⁵ Montenegro Baca, José. *Jornada de trabajo y descansos remunerados*. Pág. 205.



contradictorio para los trabajadores que, se habían librado de la servidumbre feudal y abrazado al sistema de trabajo asalariado, en donde las condiciones del trabajo industrial significaba un cambio en las condiciones de trabajo y significaba una nueva disciplina; reforzamiento de la coacción y deterioro de las condiciones de trabajo en lo referente a riesgos accidentales, mortalidad y un aumento sin precedentes de la jornada laboral. En esta etapa eran usuales las jornadas de trabajo mayores a las 12 horas y la superexplotación al trabajo infantil y femenino. En Inglaterra se dictaron leyes para regular el trabajo en las fabricas (Factory Acts). No fue hasta la ley de fábricas de 1874 que se estableció una jornada máxima de 10 horas para todos los tipos de trabajos en Inglaterra. En la primera mitad del siglo XIX se inició en Inglaterra el movimiento por las 10 horas, que genero a su alrededor un debate teórico significativo. Los economistas clásicos coincidieron en la necesidad de regular el tiempo de trabajo para los niños, mas no así con los adultos.

Dos posiciones estaban claramente definidas; los defensores de la reducción de la jornada y de la delimitación de un límite máximo de 10 horas usando argumentos políticos, éticos y de salud, entre otros. En general se consideraba que la limitación de la jornada laboral a 10 horas podría deprimir la producción, los beneficios y los salarios. La jornada de 10 horas fue incluida en la ley de fábricas de 1847, solo para mujeres y varones menores de 18 años. Sin embargo en el año de 1874 se logró su aplicación para la generalidad de los obreros. Después de una lucha de 30 años, sostenida con una tenacidad admirable, la clase obrera inglesa, aprovechándose de una disidencia momentánea entre los señores de la tierra y los señores del dinero, consiguió arrancar



la ley de la jornada de 10 horas. Las inmensas ventajas físicas, morales e intelectuales que esta ley proporcionó a los obreros fabriles, señaladas en las memorias semestrales de los inspectores del trabajo, son ahora reconocidas en todas partes del mundo. La mayoría de los gobiernos continentales tuvo que aceptar la ley inglesa del trabajo bajo una forma más o menos modificada.

2.1. Jornada ordinaria

De acuerdo al convenio numero uno Tratado de Versalles de la Organización Internacional del Trabajo, define a la jornada ordinaria de trabajo de la siguiente manera: "Tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrono para prestar su trabajo." El término ordinario es claro y de general aceptación, al referirlo a las jornadas se debe entender como el lapso de tiempo contratado o sea el tiempo por el cual el trabajador esta dispuesto a ponerse a las órdenes del patrono a cambio del salario que por ello va a recibir. No se debe perder de vista el hecho de que el contrato de trabajo es ante todo un contrato por medio del cual el trabajador se subordina a las órdenes del patrono, subordinación que es condicionada a una serie de elementos, algunos de ellos libremente pactados y otros que son impuestos o limitados por virtud de las leyes laborales. Dentro de lo pactado se tiene el salario (siempre que sea superior al mínimo) y las jornadas siempre que no se excedan los límites máximos.



2.1.1. Jornada ordinaria en período diurno

Es la jornada que se ejecuta entre las seis y las 18 horas de un mismo día la cual no puede exceder de ocho horas diarias ni puede exceder de 44 horas a la semana, pero para efectos exclusivos de pago del salario no puede exceder de 48 a la semana. El Artículo 116 del Código de Trabajo, regula lo relativo a las clases y limitaciones de la jornada de trabajo, fue reformado parcialmente por incompatibilidad, por el Artículo 102 inciso "g" de la Constitución Política de la República de Guatemala; al establecer, que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de 44 horas a la semana, equivalente a 48 horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

2.1.2. Jornada ordinaria en período nocturno

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno es el que se ejecuta entre las 18 horas de un día y las seis horas del día siguiente la cual no puede exceder de seis horas diarias, ni de 36 horas a la semana. Básicamente dependiendo de las necesidades de la empresa y del trabajador se puede optar a laborar en una jornada nocturna, pero esto no significa que los trabajadores se vean afectados en sus derechos laborales puesto que en este tipo de jornada la ley laboral solamente permite que se trabaje en una hora limitada con el objeto de que los trabajadores no se vean afectados físicamente.



2.1.3. Jornada ordinaria en período mixto

Esta jornada es la que realiza durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno. Esta es de siete horas diarias y no puede exceder de 42 a la semana, Artículo 117, de la ley mencionada.

2.1.4. Jornada ordinaria continúa

Es la jornada de trabajo que puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso, según la naturaleza del trabajo. Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el cual se computa como tiempo de trabajo efectivo, Artículo 119, del Código de trabajo. Al hablar de jornada continúa, se refiere a la jornada de trabajo sin interrupción, y por lo mismo, en contraposición a la jornada no continua o discontinua. Originariamente, como el tiempo de almuerzo era tiempo en que no se trabajaba, necesariamente la jornada se dividía en dos sesiones, antes del almuerzo y después del almuerzo. Tiempo atrás a la luz del derecho civil, hubiese resultado incongruente que un período, generalmente de dos horas, que el trabajador disponía para su almuerzo, fuese remunerado. Se admitía el receso como respuesta a la necesidad natural de alimentación, pero el cómputo para el pago se interrumpía al momento de salir y se continuaba al regresar en la tarde.



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

2.2. Jornada extraordinaria

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



dedique en beneficio del empleador en adición a la jornada ordinaria ya cumplida. De acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico laboral establece en el Artículo 121 que: “Todo trabajo que se preste fuera de la jornada ordinaria, se entiende como jornada extraordinaria y el pago debe ser aumentado en un 50%.” Dicho pago puede aumentarse en porcentaje mediante la negociación de pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo. Conforme al Código de Trabajo, en ese mismo artículo estipula que: “No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.”

2.3. Trabajadores no sujetos a la jornada ordinaria

En el Artículo 124, de la citada ley indica quiénes no están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo y estos son:

- a) Los representantes del patrono;

- b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;



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

2.4. Los descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales

Los descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales se regulan dentro del derecho de trabajo y son instituciones propias de este derecho cuya finalidad es la de compensar al trabajador, su esfuerzo físico y mental con ocasión del trabajo.

2.4.1. Los descansos semanales

Los descansos se dan periódicamente cada semana, como un goce, esos descansos por la tradición han llegado a ser conocidos por nosotros inicialmente como séptimo día y en la actualidad la doctrina moderna le denomina "prima dominical". Hoy día es común, según sea la jornada de trabajo convenida, que se descansa sábado por la



tarde y domingo todo el día en aplicación de la semana de 44 horas que se computa de 48 para los efectos exclusivos de pago. Pero también muchas empresas y las entidades del estado han establecido que se trabaje únicamente de lunes a viernes, que se conoce como el "sistema inglés".

2.4.2. Días de asueto

Son aquellos que se gozan por celebrarse acontecimientos nacionales, universales, municipales o locales; lo cual dentro de nuestra legislación están contemplados en el Artículo 127, del Código de Trabajo establecido principalmente para los trabajadores del sector privado y en Artículo 69 de la Ley de Servicio Civil. Estas normas contemplan los mismos asuetos, a excepción de la última que contempla además el 10 de Mayo para las madres trabajadoras. Los días de asueto con goce de salario a que se refieren las normas apuntadas son los siguientes: el 1º de enero, el jueves, viernes y sábado santo; 1º de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1º de noviembre, 24 de diciembre medio día, 25 y 31 de diciembre medio día; además, el día de la fiesta de la localidad.



2.4.3. Vacaciones anuales

Tienen por objeto que el trabajador descanse de la rutina del año anterior de trabajo y cuya naturaleza no permite que se acumulen año con año, aunque la ley hace una salvedad para los casos de despido, no en función de autorizar la acumulación, sino para los efectos de pago, cuando el patrono no las ha concedido oportunamente. Por eso la ley prescribe el derecho de reclamar hasta cinco períodos de las que se hayan omitido según reforma introducida al Artículo 136, del Código de Trabajo, por el Artículo ocho del Decreto 64-92 del Congreso de la Republica de Guatemala, ya que anteriormente sólo se podían reclamar dos. También esta ley superó el cómputo de vacaciones que contemplaba el Artículo 130, de dicho Código, pues las generalizó a 15 días, quitando la discriminación que había para los trabajadores de empresas industriales y agropecuarias.

Aunque la Constitución Política de República de Guatemala ya había mejorado el concepto en términos de tiempo, el inciso "i" del Artículo 102, de dicha ley generalizo las vacaciones a 15 días. En el caso del sector público por disposición del Artículo 61, de la Ley de Servicio Civil, los trabajadores estatales gozan de 20 días hábiles y de 30 los que laboran en lugares donde estén expuestos a contraer enfermedades profesionales, en este último caso, por disposición del Acuerdo Gubernativo 841-89.

2.5. Teoría de la plusvalía

El autor Carlos Marx, define a la teoría de la plusvalía, como: “Plusvalía absoluta, que en su sentido mas estrecho se refiere a la prolongación de la jornada de trabajo y en su sentido mas amplio, incluye la explotación extensiva e intensiva de la fuerza de trabajo en el tiempo y por sectores, la explotación al trabajo infantil, al trabajo femenino y a los pueblos de los países coloniales.”¹⁶

De acuerdo a este autor la teoría de la plusvalía absoluta constituye la base general del sistema de explotación capitalista, dado que es condición forzosa de dicho sistema el prolongar la jornada laboral más allá del tiempo de trabajo necesario. El método de la plusvalía absoluta alcanzó su máxima difusión en el nacimiento del capitalismo, cuando en las empresas predominaba aún el trabajo manual y en las primeras etapas del desarrollo de la industria. En el análisis del citado autor es aportativa en su concepción acerca del límite de la jornada, en este caso considera que el límite mínimo es algo muy definido, pero que el límite máximo de ganancia se halla limitado por el mínimo físico del salario y por el máximo físico de la jornada de trabajo. Es evidente que, entre los dos límites de esta cuota de ganancia máxima, cabe una escala inmensa de variantes. La determinación de su grado efectivo se ventila exclusivamente por la lucha incesante entre el capital y el trabajo; el capitalista pugna constantemente por reducir los salarios a su mínimo físico y prolongar la jornada de trabajo hasta su máximo físico, mientras

¹⁶ Marx, Carlos. *El capital*. marxismoeducar.cl/volver1.htm. consultado el día 25 de mayo del 2010.



que el obrero presiona constantemente en sentido contrario. El problema se reduce, por tanto, al problema de las fuerzas respectivas de los contendientes, dejando a un lado los límites de la jornada laboral, como se ve, desde la naturaleza del intercambio mercantil no se desprende límite alguno de la jornada laboral; en ese orden de ideas el capitalista, procura prolongar lo más posible la jornada laboral y en ese sentido el capitalismo reafirma su derecho. La relación entre el poseedor de la fuerza de trabajo y el dueño del capital, es decir su empleador, es externamente una relación de mercado, por tanto en la magnitud del consumo de la fuerza de trabajo influyen en dos aspectos:

- a) La situación y particularidades del mercado de trabajo y

- b) La correlación entre la oferta y la demanda específicas para cada ocupación.

Pero interna y esencialmente, esta relación tiene un contenido político, de clase, por tanto en la duración de la jornada de trabajo también influyen la política, la lucha de clases, los niveles de organización y cultura general de los trabajadores. Según manifiesta Marx: "Hay que dedicarle especial atención a la evolución de la legislación en cuanto a la regulación de las relaciones de clase jurídicas, ya que en el sistema de leyes se va expresando las relaciones entre el trabajo y el capital, su evolución, sus tendencias, así como el papel del Estado. En la legislación se expresa la correlación de fuerzas de clase en cada momento histórico. Nos encontramos ante una antinomia,



ante dos derechos encontrados, sancionados y acuñados ambos por la ley que rige el cambio de mercancías, entre derechos iguales y contrarios, en donde decide la fuerza.¹⁷ Del criterio de este autor se puede inferir que en la historia de la producción capitalista, la reglamentación de la jornada de trabajo se revela como la lucha que se libra en torno a los límites de la jornada; lucha ventilada entre el capitalista universal o sea la clase capitalista, de un lado y por otro lado la del obrero universal.

2.5. Finalidad de la limitación de la jornada de trabajo

La jornada de trabajo debe regularse atendiendo a que las labores realizadas se hagan con eficiencia y adecuada productividad, pero en su extensión no debe lesionarse al trabajador por la vía del cansancio físico, psíquico o intelectual. Para que fuera reconocida la necesidad de fijar una jornada máxima de trabajo, fue necesaria una lucha de más de un siglo por parte de los trabajadores. Esfuerzo que deberá ser sostenido ante el auge de la ofensiva ideológica liberal, ahora conocida como neoliberal, que propugna por la desreglamentación de las relaciones de trabajo.

Los impulsores del derecho civil, sobre la base del principio de la autonomía de la voluntad, hicieron posible la extensión ilimitada de la jornada de trabajo, siendo el antiguo liberalismo quien más enconadamente se opuso a su reglamentación, sobre la

¹⁷ Marx, Carlos. *Ibid.* Pág.12.



base de las premisas siguientes: Si el hombre es libre, ¿cómo prohibirle que trabaje 10, 12 ó 14 horas? ¿no equivale esta prohibición a impedirle que obtenga una ganancia lícita?, la limitación de la jornada traerá consigo la reducción de las posibilidades de ganancia y es incompatible con la libertad natural del hombre. Se aprecia que con razones hábiles, saliendo aparentemente en defensa de los trabajadores, consiguió el liberalismo, durante el siglo pasado detener su reglamentación. En contraposición, la crítica que se hizo a la posición liberal, fue que las jornadas de 15 o más horas, dejan poco tiempo al trabajador para dormir y no son compatibles con la persona humana, puesto que obligan al hombre a llevar una vida animal de comer y dormir.

El trabajo excesivo agota prematuramente las energías del hombre conduciéndolo con mayor rapidez, a la vejez o invalidez. De suerte que apoyado en estas últimas razones, hubo quien declarara nula la cláusula del contrato que fijara una jornada excesiva. Por esa razón es contrario a la moral y a las buenas costumbres, reducir la vida del hombre a la de un animal y minar paulatinamente su salud, el trabajo excesivo nunca puede ser eficiente. Lo que se pierde en tiempo se gana en intensidad y calidad, entonces la limitación de la jornada de trabajo tiene una doble finalidad:

- a) Evitar el excesivo desgaste de la energía del trabajador;

- b) Permitirle el suficiente tiempo libre para descansar, divertirse, instruirse, etc.



La limitación de la jornada de trabajo, ha tomado en cuenta los informes de la ciencia médica, en concordancia con las peticiones de los trabajadores. Se establece que el trabajo durante más de ocho horas diarias, es perjudicial para la salud del hombre y no es posible, con el pretexto de conceder mayor descanso el sábado, modificar esas conclusiones. Es un hecho probado que a medida que se prolonga la jornada de trabajo, disminuye la atención del trabajador, circunstancia esta última que es causa de aumento en la frecuencia de los accidentes de trabajo.





CAPÍTULO III

3. Estado bienestar, política de empleo y reparto del tiempo de trabajo

El desacuerdo en materia de política de empleo se manifiesta a menudo en un debate sobre la reforma del estado bienestar. Así, por ejemplo, muchas políticas de empleo requieren reformar el estado bienestar, con el correspondiente perjuicio para aquellos que, se benefician de éste. El estado bienestar, es uno de los grandes logros de la civilización europea, es una de las grandes contribuciones de Europa al mundo; el resto del mundo ha emprendido esta dirección, imitándolo cada vez mas, valorando positivamente, en muchos aspectos, lo que ha sucedido en Europa desde que concluyera la segunda guerra mundial.

Los problemas a corto plazo con que a veces se enfrentan las economías pueden suponer una tentación para estas, de alejarse de un compromiso a largo plazo con respecto al estado bienestar, sin embargo no se deberían de sacrificar los grandes logros de la civilización, solo por el simple hecho de que en un momento determinado se están atravesando problemas económicos de corto plazo. Se debe de examinar si algunas estas dificultades económicas, puedan en algún momento determinado alterar la naturaleza del estado bienestar y si la sustentabilidad del estado bienestar, se convertiría en un problema a largo plazo o no.



3.1. Naturaleza del estado bienestar y economía del mercado

La naturaleza del estado bienestar consiste de acuerdo con la premio novel de economía de 1998 Amartya Sen en: "Ofrecer algún tipo de protección a las personas que sin la ayuda del Estado puede que no sean capaces de tener una vida mínimamente aceptable según los criterios de la sociedad moderna. La idea fundamental versa en torno a la interdependencia entre los seres humanos, en este sentido, el estado bienestar, tiene algo en común con la economía de mercado, porque la economía de mercado también es algo donde el individuo solo no es absolutamente nada. En la economía de mercado de las personas, dependen unas de otras, toda la base de la economía de mercado gira en torno a la capacidad de interactuar entre sí, de depender unos de otros, de poder hacer cosas para los demás y que ellos hagan cosas por ti."

De acuerdo a esta autora la economía de mercado no es sólo un asunto de intercambio, sino que también incorpora la producción, la creación de instituciones que hacen posible y duradero el intercambio, esto requiere una confianza mutua y que si alguien me promete algo yo pueda creérmelo. De esa manera se puede concretizar que la economía de mercado funciona poniendo en sintonía a diferentes personas, y el estado de bienestar hace exactamente lo mismo. Es posible que algunas personas se adentren en una situación muy difícil, por causa de enfermedad, pueden necesitar asistencia médica y aunque tengan un patrimonio suficiente, quizá no puedan permitirse pagar los



gastos, según el tipo de enfermedad, o quizá se empobrezcan o pierdan el trabajo, o puede que tengan un bajo nivel salarial u otro tipo de problemas, como discapacidades que de alguna manera les impide tener una vida decente. Por esa razón el estado es un apoyo básico para que no se caiga en ese agujero de la pobreza, para que no se hunda en la pobreza. El estado bienestar impide que alguien llegue a un estado de existencia que se podría calificar de vergonzoso en la sociedad moderna. Ahora bien, el estado bienestar, evolucionó lentamente y se ha producido un cierto consenso sobre estas garantías básicas, de manera que el ser humano puede confiar en la ayuda de los demás. En función de la gravedad de las circunstancias, esta ayuda puede ser mayor o menor, es algo que también depende de una serie de circunstancias. La idea profunda del estado bienestar, en cierto sentido, es la de una sociedad interdependiente, donde la idea de la responsabilidad está ampliamente compartida.

3.2. Política de empleo

La política de empleo se presenta como una alternativa en la que para generar empleo no es necesario dismantelar el estado bienestar. Para ver mejor su lógica es bueno ver primero un par de propuestas tradicionales. Una política que (según la mayoría de los economistas) puede ser eficaz para aumentar el empleo es la que consiste en reducir las contribuciones a los desempleados. Con una menor cobertura del seguro de paro, los trabajadores posiblemente incrementarían su esfuerzo por buscar trabajo y estarían dispuestos a aceptar más trabajos, a desplazarse, etc. Pero también se sabe que esta



política tiene “efectos secundarios”. Así, por ejemplo, al reducir el seguro de desempleo aumentaría la desigualdad entre los empleados. Para muchos el paso del desempleo protegido, al empleo transitorio podría no ser una mejora en su bienestar.

Otro ejemplo de política laboral, a menudo propuesta como instrumento de generación de empleo, es la liberalización del mercado laboral, en el sentido de disminuir la protección laboral, facilitar el despido, etc. El problema es que políticas de este tipo no sólo facilitan la creación de puestos de trabajo (los empresarios están más dispuestos a contratar trabajadores si no han de “casarse con ellos”), sino que también facilitan la destrucción de puestos de trabajo (al ser menos costoso el despido en momentos difíciles).

Dependiendo de cuál sea el efecto que domine, el resultado será un aumento o una disminución del empleo neto. Distintos modelos o experiencias conllevan resultados distintos. De hecho, ha habido un cierto cambio de opinión entre los economistas, que han pasado de considerar que la protección laboral era la causa principal del bajo nivel de empleo, a considerar que su mayor efecto negativo reside en la persistencia que genera. Mucho se piensa que el desempleo aún es, hoy, el problema más trascendente en la economía. Sus causas son oscuras y sus consecuencias, profundas y crueles. Así las cosas, algunos economistas y sociólogos sostienen que es necesario desplegar una política global de tiempo, que haga posible repartir el trabajo (existente y nuevo) entre todos los miembros activos de la sociedad y que, de esta



forma, abra un nuevo modelo de desarrollo. De tal manera lo importante es preparar las condiciones socioeconómicas en las que los individuos se desenvuelven para que éstos sean capaces de alcanzar la felicidad; entendido que son los propios individuos y no los economistas, los que mejor saben qué les harán felices.

3.3. El reparto del tiempo de trabajo

Como ya se ha observado las organizaciones que representan a los trabajadores (sindicatos, partidos políticos de izquierdas) normalmente defienden la idea de reducir el tiempo de trabajo, mientras que los empresarios se oponen a dichas medidas.

Hay una explicación sencilla a este conflicto de opiniones, en el sentido de que a menudo las propuestas plantean que se reduzcan las horas trabajadas manteniendo el mismo salario total. Es decir, la reivindicación de una reducción de las horas de trabajo es, simplemente, la otra cara de la moneda de una reivindicación de aumento de los salarios (manteniendo las mismas horas). Como se ha señalado, tiene su lógica que, tras más de una década en la que la parte del producto que corresponde a los salarios se ha reducido y en un marco de disciplina fiscal y monetaria, las organizaciones sindicales se planteen recuperar la parte del pastel que correspondía a los trabajadores, y se han enfrascado en una lucha de poner mas énfasis la repartición del tiempo de trabajo que sobre el salario.



Ahora bien, casi nadie ignora que, sin un aumento importante de la productividad económica, difícilmente una política de reducción de horario pueda mantener el mismo nivel de salarios y pueda crear empleo. Podría pensarse que cuando los trabajadores reconocen que la disminución de la jornada laboral conlleva una reducción del salario, el apoyo a las políticas de “reparto de trabajo” se debilita. Pero no es así. Una fracción importante de los empleados (especialmente, trabajadores manuales) declara preferir trabajar menos horas (al salario por hora existente) mientras que son muy pocos los que preferirían trabajar más horas. De hecho, no es raro el caso de trabajadores que dicen que preferirían que la jornada laboral normal se redujese (y trabajar, normalmente, menos horas) pero que, a la vez, reconocen que están trabajando horas extras. Es decir, que las actitudes de muchos trabajadores son coherentes con que los sindicatos hagan propuestas genuinas de reparto del trabajo, propuestas que vayan más allá de la simple mejora de las condiciones de trabajo de los ya empleados (como sería la propuesta de reducir horas y mantener salarios).

3.4. La dificultad sobre el reparto del tiempo de trabajo

Como se puede observar, la política de reducción del tiempo de trabajo tampoco es una política de fácil consenso. Existen, sin embargo, políticas de empleo sobre las que, en principio, no debería haber conflicto entre trabajadores y empresarios. Estas políticas (a menudo llamadas estructurales) tendentes a favorecer la adaptación entre oferta y demanda de trabajo. Una de estas políticas es la flexibilización del tiempo de trabajo. El



mercado laboral no sólo se ha caracterizado por su bajo nivel de empleo, sino también por su inflexibilidad horaria.

Es lógico en gran parte, la mejora de las tasas de actividad pasa por la adaptación entre oferta y demanda del trabajo femenino, y esta adaptación requiere flexibilidad; flexibilidad de la que otros grupos se pueden beneficiar (jóvenes en proceso de formación, trabajadores adultos en proceso gradual de jubilación, etc.). De hecho, una parte importante de los nuevos contratos en los últimos años han sido contratos a tiempo parciales.

A pesar de este rápido crecimiento, dado el nivel bajísimo en el que estas formas de contratación se encontraban, aún queda mucho camino por recorrer, por lo menos para acercarnos a las cotas de los países europeos con altas tasas de actividad. Como he señalado, en países como Alemania y Francia, que es donde más se ha experimentado y discutido sobre la política de empleo, el debate ha abierto una discusión más amplia sobre la flexibilidad de la jornada laboral y sobre medidas que pueden resultar en mejoras de la productividad. Pasar a esta discusión más amplia debería también ser útil para nuestro país, como se ha visto, los trabajadores (a diferencia de los empresarios) pueden estar interesados en limitar la jornada laboral; ambas partes pueden estar abiertas a soluciones más imaginativas en lo que al tiempo de trabajo se refiere.



3.5. Efectos redistributivos del reparto de tiempo de trabajo

Tanto en el debate como en la experiencia, tienden a mezclarse distintos elementos del problema. La teoría económica ayuda a aislar los elementos que pueden parecer más importantes y a estudiar cómo se interrelacionan. Dado que, a pesar de la importancia de que el tema está tomando, es todavía bastante limitado lo que uno puede concluir de las teorías existentes, ha parecido oportuno desarrollar una teoría (lo que los economistas llaman un modelo) capaz de responder a las preguntas que se han estado formulando. Sin entrar en detalles o cuestiones técnicas, en la medida de lo posible, se puede explicar algunos resultados de esta investigación.

El punto de partida es estudiar una economía en la cual, aunque los demás mercados son competitivos, hay desempleo. En nuestro caso esto se debe a la existencia de fricciones en el mercado de trabajo, los patronos (y los empresarios) tienen que buscar hasta encontrar el trabajo (trabajador) adecuado. Una vez establecida la relación laboral hay, como en el mundo real, una cierta probabilidad de que dicha relación laboral se termine. Es decir, la generación de empleo es un proceso dinámico de creación y destrucción de puestos de trabajo. Trabajadores y empresarios se emparejan, negocian un salario y el número de horas de trabajo. Se identifica esta situación en el sentido de que no hay regulación alguna sobre cuál debe ser el resultado final de dicha negociación. Se compara con una situación en la que el número (en la práctica, el número máximo) de horas está regulado y, por lo tanto, el trabajador y el empresario



sólo negocian el salario. En todos los casos el nivel de empleo es, en última instancia, resultado del equilibrio entre oferta y demanda de trabajo. En la discusión sobre las políticas de reparto de trabajo a menudo se mencionan dos efectos contrapuestos. Por una parte, los partidarios de dichas políticas argumentan que existe sustitución entre horas y empleos y que, de hecho, en una economía sin intervenciones, los empresarios no tienen en cuenta el coste social del desempleo, cuando piden a sus empleados que trabajen más horas en vez de contratar nuevos trabajadores. Por otra parte, los críticos argumentan que la aritmética lineal (menos horas, más empleados) no tiene en cuenta los costes fijos en que las empresas incurren en la creación de trabajos (desde anunciar los empleos a formar a los trabajadores en las tareas específicas, etc.), pero se deben tomar en cuenta ambos efectos. Es decir, por una parte, existen rendimientos decrecientes al trabajo, lo que hace más rentable para las empresas contratar a un trabajador "fresco" en vez de alargar demasiado las horas de los trabajadores existentes; por otra parte, existen costes fijos asociados a la creación de nuevos empleos, lo que hace que la simple aritmética lineal tampoco funcione en nuestras economías.

También se supone que el capital no se puede ajustar de forma inmediata a la regulación del tiempo de trabajo. En algunas empresas, los trabajadores, como es normal, quieren ganar para consumir y disponer de tiempo libre, los empresarios sólo están interesados en las ganancias finales y no tienen preferencias especiales sobre cómo se organiza el trabajo. Aunque, en general, la situación inicial en las economías reales es un mercado en el que el número de horas de trabajo está regulado, me ha



parecido útil considerar como punto de partida (o referencia) la situación del modelo Europeo, y a partir de ésta examinar qué sucede si se regula una reducción de las horas que hay que trabajar. Desde esta perspectiva, no parece a primera vista que haya razón alguna para la regulación. Si el trabajador quiere trabajar menos horas, ¿por qué no propone menos horas cuando negocia el contrato? en este modelo esto se debe a la existencia de fricciones en el mercado laboral, que hacen que los salario y las horas trabajadas no se determinen por el puro mecanismo competitivo (en cuyo caso ningún agente se vería favorecido por una regulación de las horas de trabajo) sino mediante un proceso de negociación bilateral. Es el poder de negociador de cada una de las partes (empresas y trabajadores) lo que decide cómo se distribuyen los beneficios derivados de la actividad productiva de la empresa.

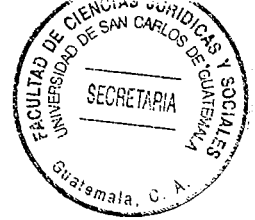
Ahora bien, en semejantes mercados laborales no competitivos, la posición de los trabajadores puede verse reforzada por leyes que imponen un techo al número de horas que cada empleado puede trabajar. Una de las razones por las que el trabajador individual puede preferir que el conjunto de los trabajadores (al menos en su sector) trabajen menos horas es que, con rendimientos decrecientes al trabajo, una reducción del número de horas aumenta su productividad marginal (si el capital no se puede ajustar fácilmente) y, por lo tanto, su capacidad para negociar un salario más alto.

Es por lo tanto posible que el bienestar de un trabajador aumente si se reducen las horas trabajadas, aun a pesar de que si él tuviese que negociar libremente, sus horas



no se auto impondría tal reducción. En otras palabras, mi teoría es compatible con el hecho de que los trabajadores prefieran negociar con las empresas sólo su nivel de salario, mientras que el tiempo de trabajo venga determinado por ley, aun en el caso en que dicha ley no se imponga para evitar arbitrariedades de los empresarios. Además, para evitar que los empresarios simplemente ajusten sus inversiones de capital (por ejemplo, invirtiendo en sectores no afectados por las restricciones a la jornada laboral), los trabajadores estarán interesados en que dicha legislación sea lo más universal posible.





CAPÍTULO IV

4. Justicia laboral en America Latina

La conferencia interamericana de ministros de trabajo se ha fijado como uno de sus objetivos, la modernización de la justicia laboral y de los mecanismos de actuación administrativa de cara a las situaciones de conflicto que es necesario solucionar. La idea es señalar la problemática por un lado y encuadrarla dentro de los objetivos fijados en las sucesivas declaraciones que han delineado el pensamiento de los gobiernos latinoamericanos en la materia, sobre esa base, la labor consistirá en describir los esquemas de funcionamiento de la justicia del trabajo que se han desarrollado en la región, examinando sus problemas actuales y describiendo las áreas en las que sería interesante explorar nuevas metodologías de acción para lograr la modernización planteada.

Del mismo modo, en orden a la gestión de la administración del trabajo se efectuará una caracterización de los conflictos, examinando las razones que los motivan, los modos de su desarrollo y la forma en que deberían considerarse resueltos. En el decurso de ese ciclo vital del conflicto, se tratará de exponer una visión actualizada de la función estatal ante ese fenómeno social, comenzando por determinar cual es la responsabilidad del Estado ante situaciones de fricción que pueden provocar



alteraciones de la paz social y afectar en algún modo la actividad productiva. Se examinarán las diferentes formas de acción, ya sea las que corresponden a las autonomías sectoriales, como las de origen estatal.

4.1. Antecedentes históricos de la justicia laboral

Importa establecer cuales son los antecedentes que existen en el análisis de la cuestión propuesta, tanto para saber exactamente donde y cuando nace la preocupación, como para determinar si existe un encadenamiento racional, un discurso lógico que va avanzando normalmente en el planteamiento del problema.

En este sentido aparecen algunos puntos que parece interesante rescatar como manifiesta Jorge Sappia: "En Argentina, en octubre de 1995, la décima conferencia interamericana de ministros de trabajo de la organización de estados americanos, al punto 7 de su declaración, advertía al continente que resulta fundamental impulsar la modernización de los tribunales del trabajo y la eficacia de sus procedimientos, a fin de garantizar un acceso expedito a la justicia laboral de trabajadores y empleadores."¹⁸ De las declaraciones de este autor se pueden establecer en estas afirmaciones de 1995, en donde se evidencian que los jefes de las administraciones laborales de los estados

¹⁸ Sappia, Jorge. **Justicia laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo.** Pág.3.



latinoamericanos, coincidían en la necesidad de dar una vuelta a la página en la que se inscribían los modos de actuación judicial y de solucionar conflictos, sobre la base de una presencia más activa de los ministerios, avanzando más allá de las meras formulaciones jurídicas para asumir un rol más vinculado a las necesidades de la sociedad moderna.

Esta postura fue asimismo transferida a la reunión de ministros de comercio, realizada en Belo Horizonte, Brasil en mayo de 1997, en una declaración “*ad hoc*” de la décima conferencia de ministros de trabajo y de la que debería recordarse que allí se citaba la conveniencia de considerar, entre otros criterios, la modernización del sistema de relaciones laborales a fin de hacerlo compatible con las nuevas realidades, la autonomía de los actores sociales y la negociación colectiva deberán jugar un mayor rol en tal modernización.

Por si faltaba la invocación de un marco jurídico que delineara el cauce por el que debería transcurrir ese proceso modernizador que se estaba gestando, la segunda cumbre de las Américas, en la declaración de Santiago de Chile, aprobada en la capital chilena el 19 de abril de 1998, con el voto de los jefes de estados y de gobiernos de las Américas, sostuvo que los países: “Promoveremos las normas fundamentales reconocidas por la Organización Internacional del Trabajo.” Esta mención resultó la expresión unívoca de los presidentes y primeros ministros de toda la región, acerca de cuales deberían ser los fundamentos de la acción a desarrollar en el plano de las

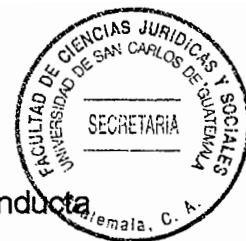


relaciones del trabajo, haciendo suya una decisión que la conferencia anual de la Organización Internacional del Trabajo había aprobado en junio de ese mismo año, enfatizando en los derechos y principios fundamentales.

4.2. El rol de estado en el mantenimiento de la justicia laboral

La sola mención del subtítulo precedente, implica una toma de posición en la temática, puesto que ello supone atribuir al estado el deber de asumir una determinada conducta frente al acaecimiento de un hecho conflictivo en el plano de las relaciones laborales. Es que aparece como intolerable al espíritu republicano de la región, que el estado permanezca impasible frente a hechos que alteran el normal decurso de los estadios de paz social, a veces con episodios violentos que ponen en riesgo la seguridad de las personas.

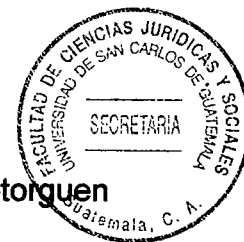
A ello se suma que el conflicto impide el desarrollo de las actividades normales de la producción de bienes y servicios con su lógica secuela de efectos nocivos para el bienestar general y en ocasiones desatando hechos de carencias o insatisfacción de necesidades de la población. De ahí que debería sostenerse que le cabe al estado asumir una posición activa frente al conflicto. Pero si esta afirmación es expresión elocuente de lo que debería ser una toma de posiciones de los gobiernos de la región, no lo es menos sostener que no se trata de cualquier tipo de actitud frente a la



contienda. A lo largo de la historia muchas veces se ha advertido que la conducta estatal frente al conflicto ha sido la de evitarlo por distintas vías, sea prohibiéndolo, disimulándolo o reprimiéndolo. Todas esas manifestaciones contrarias al espíritu de libertad y democrático, se han opuesto a los principios y derechos fundamentales reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo, en la medida que actúan en contra de la libertad sindical, y del derecho a los trabajadores a manifestarse sindicalmente y negociar colectivamente el marco normativo de sus relaciones.

Es por todo ello, que correspondería afirmar en la región, la idea de que el conflicto debe convertirse en el motor de transformación y cambio apto para impulsar el progreso de nuestras sociedades. El estallido de la disputa es, mayoritariamente, la comprobación de que los intereses contrapuestos que naturalmente expresa el vínculo laboral por todo lo que el cambio implica, no ha podido encontrar pautas de autocomposición y ensamble.

De lo que se trata entonces es de hallar formulas superadoras de la situación de crisis para que surja una nueva manera de relacionamiento, más eficaz que la anterior. En el alcance de ese objetivo, el estado debería jugar un papel activo de aporte a la búsqueda de los acuerdos necesarios. Debería pues, afirmarse el compromiso de los ministerios laborales de la región, de estar atentos a los sucesos de tipo conflictivo con el ánimo más constructivo posible, de modo de poder impulsar una evolución positiva de las contiendas laborales, que cristalicen una mejora real para los pueblos de la



región. Ese ánimo debería implicar el sostenimiento de regulaciones que le otorguen facultades de ejercer formas de gestión a cada Ministerio de Trabajo, de modo de obtener soluciones realmente beneficiosas a partir de cada hecho de enfrentamiento de los actores sociales, admitiendo también la posibilidad de actuación de organismos estatales o de gestión independiente.

4.3. Sistemas de justicia laboral para la solución de conflictos

Entre las condiciones indispensables para el trabajo se encuentra el efectivo cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores y la efectividad de las normas legales que se relacionan con los aspectos relacionados con la irrenunciabilidad de los derechos laborales al comienzo de la relación de trabajo, el salario mínimo, la salud, la protección de la maternidad y la seguridad laboral. La legislación laboral tiene que combinar la protección de la parte con mayor debilidad de la relación de trabajo con la adaptación a las particulares condiciones sociales y económicas del país.

4.3.1. Sistemas tradicionales y vigentes

Podría señalarse que a partir de la actuación judicial y de la gestión de las administraciones del trabajo, existe una reiteración de criterios consistente en la



recurrencia al Estado para que a través de la actuación de un funcionario que opera como tercero semejante, se obtenga la solución al conflicto. Esto resulta válido tanto para el ámbito judicial como administrativo en cualquier tipo de contienda laboral. Desde la irrupción del derecho del trabajo en el plano de las disciplinas jurídicas se advierte que los actores sociales han admitido la presencia de un tercero independiente como factor apto para llegar al acuerdo que dé por finalizado el litigio. Esto es lo que ha promovido la funcionalidad de institutos muy caros a la necesaria salida del conflicto, como lo han sido y lo siguen siendo la mediación, la conciliación y el arbitraje.

La institución de la conciliación ha sido incorporada como un paso procesal forzoso incluso en los códigos de procedimiento judicial laboral en muchos países. Resulta relevante recurrir a una visión general sobre lo que ocurre en la región en orden a los mecanismos de solución de controversias y conflictos del trabajo.

4.3.2. La gestión judicial

La enorme mayoría de los países se ha pronunciado por la clasificación de los conflictos como económicos y jurídicos, siendo éstos últimos atributo propio de los jueces, con la única excepción de Brasil, único caso en que la justicia laboral está dotada de facultades para resolver en todo tipo de conflicto, incluso los de neto corte económico. Con un criterio de la máxima amplitud, los tribunales de justicia, son en la región los



destinatarios de la atribución para resolver las controversias jurídicas del trabajo, con capacidad para decir el derecho e imponer coercitivamente las conductas debidas a las partes, incluso se admite la potestad judicial para seralzada de decisiones en el plano de las relaciones laborales.

Con todo, debería señalarse que compete a los Estados ser en extremo cuidadosos en todo lo que concierne a la gama de atributos judiciales y tratar de poner en juego con la mayor enjundia todas las formas posibles para agotar la salida de los conflictos en sede administrativa, evitando que una excesiva judicialización, provoque distorsiones en los objetivos socioeconómicos de cada nación. Dicho de otro modo, debe advertirse que el efecto expansivo de la jurisprudencia, que no puede ser reglamentado, en una sentencia recaída en un litigio particular, frente a un caso concreto, pueda influir sobre la realidad de la economía, distorsionándola o condicionándola de un modo pernicioso.

4.3.3. La prejudicialidad administrativa en los estados

Existen en algunos países, por ejemplo Argentina, Brasil, Canadá y Costa Rica, organismos administrativos con facultades para intervenir en las controversias singulares o pluri-individuales en modo previo y en algunos obligatorios, antes que las partes puedan hallar expedito su camino a los estrados judiciales. En todos los casos las reclamaciones, que obviamente, son en modo absolutamente mayoritario originadas



por los trabajadores, deben tramitarse ante un órgano administrativo y en caso de no arribarse a un acuerdo conciliatorio, puede promoverse el litigio en sede judicial. En Argentina y Canadá, el trámite es obligatorio. En el primero de esos países, se realiza ante un mediador privado, autorizado por el ministerio de trabajo, que aprueba el acuerdo y le da fuerza de cosa juzgada. Si este intento conciliador fracasa, queda habilitada la instancia judicial ante un tribunal especializado en derecho del trabajo. En el segundo, se sustancia por ante una suerte de tribunal administrativo de carácter tripartito con capacidad para resolver la controversia y la posterior apelación ante un tribunal de justicia de tipo civil.

En Brasil, la legislación habilita en el primero las comisiones de conciliación previa que pueden funcionar en el sindicato de categoría o a nivel de cada empresa y son integradas en forma paritaria por representantes empresariales y sindicales. Los acuerdos que obtengan adquieren naturaleza jurídica de cosa juzgada. Y en Costa Rica, se trata del centro de resolución alterna de conflictos laborales, un organismo del ministerio de trabajo, donde funcionarios de esa área buscan la conciliación con idénticos efectos que en el caso brasileño, ambos son de instancia voluntaria. Los casos citados pueden ser utilizados como paradigma de dos modos (obligatorio o no) de ver la alternativa de acortar el trámite y tratar de no llegar a la sede judicial.

El ejemplo canadiense acredita a su favor que el paso prejudicial se ventila ante una suerte de tribunal administrativo, integrado por representantes de los trabajadores, los



empleadores y el Estado, que exhiben por lo menos los dos primeros, un conocimiento más inmediato de las circunstancias de los actores sometidos a su ámbito funcional. Por el contrario no aparece como deseable la falta de especificidad técnica de los tribunales que actuarán en la eventualidad del fracaso de la gestión prejudicial, por su carácter de juzgados del derecho común.

4.4. Los problemas actuales de justicia laboral

Todos los sistemas de solución de los conflictos del mundo del trabajo presentan no pocas dificultades de implementación en la actualidad. Se advierten deficiencias que afectan la eficacia jurídica de las decisiones que se adoptan y, en términos de política laboral, que es lo que fundamentalmente moviliza la preocupación de viña del mar, se observa que en muchas oportunidades los resultados no son los deseados.

No sería aventurado señalar que el primer problema que se detecta en los países latinoamericanos preponderantemente, en orden a las técnicas de gestión tanto judicial como administrativa de los conflictos, es la escasa dotación presupuestaria a los organismos estatales dedicados a esa función. Como consecuencia de tal situación, se advierten carencias tales como la inexistencia de ámbitos físicos adecuados para el desarrollo de las actividades propias o la escasa asignación de fondos para formación y perfeccionamiento continuos de los oficiales públicos encargados de la tarea, lo que



atenta contra su eficacia. En relación a los tribunales judiciales la cuestión radica en las asignaciones presupuestarias, debiendo citarse el reducido número de tribunales por causa de la carencia de fondos. De tal modo no hay la cantidad de jueces para atender el número de causas que se plantean. Y el resultado es que los juicios laborales pueden llegar extenderse en el tiempo hasta alcanzar varios años hasta su finalización. Si la justicia lenta no es justicia, mucho menos lo es si se trata del derecho de un trabajador que aparece vulnerado y con ello el principio de la celeridad se encuentra obviamente lesionado.

También produce el mismo efecto, la aplicación de criterios residualmente civilísticos en el procedimiento, con una fuerte tendencia al privilegio de las formas por sobre los contenidos del proceso. La necesidad de un proceso con reglas propias en lo laboral, se patentiza con el ejemplo de Uruguay. Allí rige desde el año de 1989 un Código general del proceso que involucra todas las temáticas jurídicas, incluso la del trabajo.

Sin embargo esa aglomeración de disciplinas de diferente naturaleza ha ido decayendo en el tiempo, de un modo tal, que los jueces del área laboral sin código propio, han elaborado un andamiaje jurisprudencial que hoy sufre esa carencia. Esto revela que la realidad, por encima de la legislación, ha moldeado una estructura de funcionamiento, que se apoya en una necesidad que se evidencia inevitable. En otros casos, la situación de falta de adaptación de los sistemas de juzgamiento de las disputas laborales no es tan drástica, sin embargo se advierte que el mantenimiento de las



formas escriturarias y la doble instancia, muy propias de un derecho como el civil donde prima la verdad formal sobre la verdad real y la instancia de parte sobre la de oficio, han contribuido a no hacer realidad aquellos objetivos ya citados de sencillez y rapidez, que obviamente afectan el principio de celeridad y resienten todos los otros principios del proceso laboral, tales como la concentración, la inmediatez, y aún el de primacía de la realidad. A este resultado de atraso y lentitud, cabe agregar que hoy se advierte un movimiento muy acentuado entre los actores sociales, a favor de la recurrencia a la justicia para resolver muchos tipos de conflictos, incluso colectivos. Esto la excesiva judicialización plantea un problema que debería ser cuidadosamente evaluado para que no se vea en su análisis una intención de cerrar el acceso de los ciudadanos a la justicia.

Este fenómeno debería verse como la consecuencia de haber atribuido a los jueces una responsabilidad que los excede, pues de alguna manera implica que se deposita en sus decisiones la posibilidad de pronunciamientos que influyan en la inteligencia de leyes y convenios colectivos, no en términos de resolver una dificultad interpretativa de las partes, sino en obtener decisiones que pueden tener efectos en el orden económico social para el conjunto de la sociedad. Es que el juez para resolver las cuestiones llevadas a su conocimiento está obligado a echar mano de la ley, del derecho vigente, sin que le sea dado introducirse en valoraciones de carácter político sobre la oportunidad y conveniencia de determinadas normas emanadas de los poderes legislativo o ejecutivo y esto es lo que se ha detectado que ocurre en muchas peticiones dirigidas a los jueces en decir más allá de los derechos de las partes del pleito.



4.5. Mecanismos para el cumplimiento de las normas laborales

Puede afirmarse que existen tres mecanismos institucionales para el mejoramiento del adecuado cumplimiento de las normas laborales y muy especialmente, en lo relacionado con el respeto de los derechos fundamentales.

4.5.1. Diálogo social

Para que exista un adecuado diálogo social se tiene que profundizar en una democracia funcional, real y participativa, el proceso de desarrollo económico y social, el cual tiene que ser democrático y participativo y abarcar los siguientes aspectos:

- a) Concertación y diálogo entre los agentes del desarrollo socioeconómico;

- b) Concertación entre los agentes del desarrollo socioeconómico y las instancias del Estado en la formulación y aplicación de las acciones de desarrollo.

Para que exista una concertación y diálogo en el ámbito de las empresas, el



instrumento adecuado tiene que ser la negociación colectiva, lo cual tiene como condición previa el ejercicio del derecho de sindicación realizada a través de los trabajadores. Para que el diálogo cuente con éxito, las organizaciones de empleadores y trabajadores tienen que cumplir con un reconocimiento del legítimo derecho para la existencia de la otra parte y de la necesidad de coexistir con ella; el reconocimiento de los intereses de la otra parte y de la legitimidad con la cual cuentan; el reconocimiento de la conveniencia y de la necesidad de alcanzar acuerdos a través de concesiones recíprocas; así como el respeto por los acuerdos alcanzados. También se tiene que fortalecer la capacidad para jugar un papel propositivo e imparcial dentro del proceso de diálogo.

4.5.2. Fortalecimiento de la inspección de trabajo y previsión social

Es fundamental la desconcentración y el incremento de los servicios de inspección laboral encargados de fortalecer la capacidad de fiscalización del cumplimiento de las normas laborales de derecho interno y de aquellas que se derivan de los convenios internacionales de trabajo ratificados por la sociedad guatemalteca. Es fundamental el fortalecimiento de la inspección de trabajo y previsión social debido a que en la actualidad existe una fuerte debilidad en lo relativo a la organización y capacidad administrativa, a la falta de planes y programas laborales y de un sistema efectivo de la calidad del trabajo de inspección, falta de imparcialidad en la labor de inspección, falta de homogeneidad en los criterios de actuación de los inspectores, falta de acciones



sistemáticas en materia de capacitación y actualización profesional del personal encargado de la inspección, insuficiencia en materia de equipo informático y de oficina, de medios de transporte, de suministros y de la infraestructura básica de apoyo; y de las deficiencias en materia de información estadística oportuna y confiable.

4.5.3. Justicia laboral cumplida y eficaz

Entre las grandes debilidades estructurales del Estado guatemalteco se encuentra la necesidad de fortalecer el sistema de administración de justicia, el cual es uno de los servicios esenciales del país. Dicho sistema y dentro del mismo, la marcha de los procesos judiciales cuenta con fallas y deficiencias.

En la mayoría de los casos laborales no se lleva a cabo una reseña de los hechos y en la resolución no se hace un extracto de los medios probatorios aportados. También existen bastantes casos con pruebas insuficientes y casos en los cuales los criterios no son los apropiados. También la eficiencia de la justicia laboral pronta y cumplida en el campo del derecho laboral guatemalteco se encuentra afectada y no ha podido ser del cumplimiento con el cual tiene que contar debido a:

- a) La poca profesionalidad y la debida transparencia en los procesos laborales;**



- b) Que la administración de justicia laboral es lenta;**
- c) Comisión de abusos al interponer los recursos;**
- d) Abandono de los procesos mediante los trabajadores;**
- e) Inexistencia de una ejecución eficaz de las resoluciones judiciales.**

4.6. Los conflictos laborales

En la doctrina juslaboralista de la mayoría de los países existe una clasificación tradicional pero vigente que se encuentra recogida por normas positivas en la legislación laboral vigente en Guatemala y según la que existen tanto conflictos individuales como colectivos de trabajo. Los conflictos individuales laborales se pueden considerar como:

- a) Individuales propiamente dichos y**
- b) Pluriindividuales.**



Los colectivos se dividen a su vez de la siguiente manera en:

a) Conflictos jurídicos y

b) Conflictos económicos.

4.6.1. Conflictos individuales

Los conflictos individuales son de tipo jurídico, ya que cuando en un contrato laboral existe en una de las partes de la relación de trabajo una intención modificatoria de los términos vinculantes, la falta de acuerdo necesaria es conducente de la extinción del vínculo. Debido a ello es que la controversia surge de manera inevitable en el reclamo realizado por el trabajador relativo al cumplimiento de una disposición no observada o bien de la distinta interpretación de una norma vigente, siempre con relación a un contrato individual de trabajo vigente o extinguido.

El conflicto individual no cuenta con efectos hacia la actividad productiva de la empresa, ni tampoco puede producir repercusiones en la vida social. Pero en los casos en los cuales el motivo de la controversia radica en la interpretación sobre normas vigentes, la



radicación de la contienda en sede judicial tiene que connotar la definición del litigio una impronta jurisprudencia que puede entorpecer la manera de aplicar la ley o bien el criterio con el cual se pone en ejecución un convenio colectivo laboral. Ello provoca que el conflicto individual, tenga que ser objeto de preocupación a nivel social y aún más específicamente en políticas estatales en los Ministerios de Trabajo.

4.6.2. Conflictos colectivos

Los conflictos colectivos expresan un estado de enfrentamiento entre un empleador o bien un grupo de empleadores y el conjunto de los trabajadores empleados de los mismos, los cuales por lo general son representados por sindicatos. La incorporación de nuevas formas de remuneración o bien de expresiones novedosas en orden a la jornada o bien a los descansos o la más común reclamación de mejores salarios, suelen ser algunas de las formas en las cuales los trabajadores introducen una situación de conflicto de tipo económico.

Los conflictos de tipo económico se producen básicamente cuando las partes no han podido ponerse de acuerdo en los contenidos de un nuevo convenio colectivo laboral. El conflicto que le interesa a la administración laboral es aquel que introduce cambios en la forma en que se llevan a cabo las actividades de trabajo, a partir de las acciones desempeñadas por las parte, las cuales con su determinación, intentan ejercer presión



sobre la parte contraria, para que la misma acepte las pretensiones impuestas o bien que desistan de las mismas, según sea el caso.

En la actualidad, la doctrina considera que no únicamente la huelga y el cierre patronal, expresan una fisonomía lícita del conflicto. En el acontecer del conflicto laboral y aunque la autoridad haya dispuesto la aplicación de los mecanismos de solución, se considera lícito el ejercicio de medidas de presión de una parte hacia la otra. La doctrina moderna es proclive a considerar que en el acontecer del conflicto y a pesar de que la autoridad haya dispuesto la aplicación de los mecanismos de solución, puede considerarse lícito el ejercicio de medidas de presión de una parte hacia la otra.

La legislación y la jurisprudencia en la mayoría de países no ha incorporado en la actualidad una calificación de legal o de ilegal de las medidas de acción directa por parte de la autoridad administrativa o judicial, lo cual tiene que ser tratado de manera restrictiva y de conformidad con las normas laborales vigentes en la sociedad guatemalteca.

4.6.3. Conflictos pluriindividuales

Una especie atípica son los conflictos colectivos pluriindividuales, debido a que los



mismos son el resultado de una situación de enfrentamiento entre un grupo de trabajadores que cuentan con reclamos de carácter individual en contra de un empleador o de un grupo de empleadores, los cuales por ser de la misma índole o bien de características parecidas, hace que quienes reclaman se agrupen y gestionen de manera solidaria la respuesta a su problemática. Dicha contienda es, como queda dicho, de orden colectivo y es importante anotar que el derecho colectivo, no acude a la justicia para procurar la obtención de un resultado de su derecho subjetivo, el cual ha sido presuntamente violado.

Dicho tipo de disputas anteriormente anotadas cuando motivan y accionan al sector de los trabajadores al ejercicio de medidas de acción directa, lesionan la actividad productiva y generan tensiones en torno a la paz social. Debido a ello, la administración del trabajo se ve compelida a actuar para minimizar los efectos públicos y así lograr un avenimiento que reencauce la situación o bien la derive a su ámbito natural que es la justicia.

4.6.4. Conflictos impropios

Existen conflictos laborales de menor importancia, los cuales no reclaman de atención preferencial por parte de las administraciones del trabajo o bien lo hacen de manera marginal. Los mismos, son los conflictos denominados de carácter impropio, debido a



que no revelan la existencia de una disputa entre el sector de los trabajadores y el sector patronal. Son conflictos intersindicales, conflictos intrasindicales, conflictos de solidaridad y de tipo político.

Los conflictos intersindicales son aquellos que se plantean cuando dos organizaciones sindicales, se disputan su condición de representantes de un colectivo laboral. Por lo general la controversia se dirime en la vía asociacional, acudiendo para el efecto a una instancia sindical de alta jerarquía. Habitualmente se expresa en episodios de enfrentamiento al interior de una organización sindical que se expresa de manera habitual en problemas entre un afiliado y la organización. Los sistemas judiciales atribuyen la dilucidación de estas controversias a los tribunales con atingencia en los derechos individuales de las personas, los conflictos de solidaridad son aquellos que nacen de la necesidad sindical de apoyo a determinados reclamos de un trabajador o bien de un grupo de los mismos o de sindicatos.

Generalmente, comprenden el intento sindical de no convalidar una situación, la cual suponen se convertirá posteriormente en un precedente contrario a los desinios de la entidad en un momento y lugar determinados. Los conflictos políticos, los cuales no necesitan de legislación, son aquellos en los cuales las organizaciones sindicales, por lo general las centrales, se encargan del impulso de una medida de acción directa para protestar contra una decisión del gobierno.



4.7. El Estado guatemalteco y la justicia laboral

El Estado guatemalteco vela por la paz y justicia laboral; así como el mantenimiento de la actividad productiva. El mismo tiene que asumir una determinada conducta frente al acaecimiento de un hecho conflictivo dentro del plano de las relaciones de trabajo. No es posible la existencia de un Estado impasible frente a situaciones que alteren el proceso de la paz, justicia social y laboral. Los conflictos laborales no permiten el desarrollo de las actividades normales de la producción de bienes y servicios, generando una secuela de efectos nocivos para el bienestar general y en ocasiones también desatando situaciones de carencias o de insatisfacción de las necesidades de la población.

Es importante encontrar los mecanismos de solución de las controversias laborales para así superar cualquier situación de crisis de manera eficaz y es allí en donde el Estado guatemalteco juega un papel bastante importante y activo para la búsqueda de acuerdos laborales. La existencia de compromisos de los ministerios laborales de cada región, de encontrarse atentos a los sucesos de tipo conflictivo es fundamental, para dar soluciones viables para todos los trabajadores, de manera que se pueda impulsar una evolución positiva de las contiendas laborales.



CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico sobre el trabajo a tiempo parcial como alternativa a la reducción de la jornada laboral y generación de empleo

Una dificultad metodológica aparece de inmediato cuando se trata de definir o simplemente de precisar, lo que abarca el trabajo a tiempo parcial. La definición propuesta al principio de los años sesenta por la Organización Internacional de Trabajo es la siguiente: "Trabajo efectuado de manera regular y voluntaria durante un período sensiblemente más corto de lo normal."

Pero si esta definición puede parecer operativa para diferenciar el trabajo a tiempo parcial de otras formas de empleo, como el trabajo ocasional o estacional (no regular) o incluso el trabajo temporal (discontinuo), deja, por el contrario, un cierto número de preguntas en suspenso como por ejemplo: ¿Es preciso que el trabajador a tiempo parcial esté vinculado a un único empleador? la pregunta es importante, pues la multiactividad tiende a generarse en ciertos trabajos, esto se debe a la extensión de la multiactividad en numerosas profesiones, ya sean poco calificadas, próximas al trabajo doméstico (cuidar niños, limpieza) o por el contrario, extremadamente calificadas, como añadir empleo ocasional o a tiempo parcial a la actividad empresarial (*call-center*) pero también genera otro tipo de interrogantes: ¿El trabajo a domicilio puede ser considerado



como trabajo a tiempo parcial? ¿Se deben incluir en el trabajo a tiempo parcial las otras medidas de organización del tiempo de trabajo, tales como las reducciones de actividad bajo diversas formas (jubilación progresiva, vacaciones no remuneradas, formación de larga duración o en intervalos), compensadas o no financieramente por el empleador? ¿Cuál es el período de referencia para el trabajo a tiempo parcial? ¿Debe basarse en la jornada de trabajo, en el mes, en el año? por es misma razón la mayor parte de los autores están de acuerdo en no definir el trabajo a tiempo parcial a partir de la jornada de trabajo, sino tomando como referencia la semana, ¿Qué ocurre con los contratos de trabajo que estipulan una obligación mensual o anual? ¿Se trata realmente de trabajo a tiempo parcial o de trabajo ocasional?.

El derecho de trabajo no aporta ninguna respuesta a estos diferentes puntos pues no incluye definiciones precisas del trabajo a tiempo parcial. Una segunda serie de problemas aparece con la necesidad de diferenciar claramente el trabajo a tiempo parcial de las otras medidas de reducción del tiempo de trabajo.

Con lo anterior lo que se quiere reafirmar es que el trabajo a tiempo parcial no puede pretenderse sujetarlo a una sola forma, es de suyo inexacto, dada la variabilidad de circunstancias que ocurren a diario en el quehacer social, lo que conlleva de una u otra forma al irse creando nuevas formas de contratación y que el trabajo a tiempo parcial se vea modificado.



5.1. Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

Para efecto de esta investigación hare solo un breve comentario de algunos artículos del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo que considero importantes para este trabajo, pues hasta el surgimiento del presente convenio, las normas internacionales del trabajo existentes, solo consideraban el trabajo a tiempo parcial de forma fragmentaria e incompleta; por lo cual me atrevo a señalar que este convenio es el principal antecedente dentro de un marco jurídico establecido como lo constituye la Organización Internacional del Trabajo, acerca del trabajo a tiempo parcial.

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 del trabajador a tiempo completo en situación comparable;

- b) La duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado, 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 otra persona en la misma rama de actividad, que el trabajador a tiempo parcial de que se trate;

c) No se considerará trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completos 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 a los trabajadores a tiempo parcial en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Artículo 3: Las disposiciones del presente Convenio son aplicables a:



I. 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.

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

Artículo 8: Los trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos y duración del tiempo de trabajo sean inferiores a límites mínimos determinados podrán ser excluidos por todo miembro:

a) Del alcance de cualquiera de los regímenes de seguridad social previstos en el artículo 6 del presente convenio, salvo cuando se trate de prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional.



b) Del alcance de cualquiera de las medidas adoptadas en las esferas mencionadas en el Artículo 7 del presente Convenio, salvo en lo relativo a las medidas de protección de la maternidad distintas de aquellas previstas en el contexto de uno de los regímenes de seguridad social establecidos por ley.

c) Los límites mínimos a los que se refiere el párrafo 1 deberán ser lo suficientemente bajos con el fin de que no quede excluido un porcentaje indebidamente elevado de trabajadores a tiempo parcial.

d) Todo miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo 1 del presente artículo deberá:

I. Revisar periódicamente los límites mínimos en vigor.

II. Indicar en las memorias sobre la aplicación del convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo cuáles son los límites mínimos en vigor y los motivos que los inspiran, así como indicar si se tiene prevista la extensión progresiva de la protección a los trabajadores excluidos.



III. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas acerca de la determinación, el nuevo examen o la revisión de los límites mínimos mencionados en el presente Artículo.

Artículo 14: Todo miembro que haya ratificado este convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

Artículo 18: En caso de que la conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- I. La ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor.
- II. A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.



Artículo 19: Las versiones inglesa y francesa del texto de este convenio son igualmente auténticas.

5.2. Alternativas a la reducción de la jornada laboral y generación de empleo

Para comenzar con este análisis iniciare con la postura de un autor francés llamado Dominique Taddei, quien señala lo siguiente: “La línea de oposición más radical a la existencia de una relación favorable entre reducción del tiempo de trabajo y empleo, proviene en la mayoría de los países de los medios empresariales y de los partidos políticos de derecha.”¹⁹ La argumentación de dicho autor consiste en explicar que la reducción del tiempo de trabajo para algunos países de tendencia capitalista conlleva casi necesariamente a un aumento de los costos de producción y que, en el mundo de competencia económica encarnizada en que vivimos, la reducción de la jornada laboral sólo ocasionaría pérdidas de cuotas de mercado que, al final, harán perder más empleos que los que se esperaba crear.

Esta línea argumental descrita precedentemente, constituye una toma de posición por parte de estos sectores en concordancia perfecta con el ideal capitalista, de maximizar ganancias y disminuir beneficios, lo que no resulta objetable en el sistema económico en el que estamos inmersos (sistema capitalista de acumulación privada). Lo que se

¹⁹ Taddei, Dominique. *Los efectos sobre el empleo de la reorganización reducción del tiempo de trabajo* Pág.43.



critica puntualmente es la postura de carácter absoluto tomada frente a ésta situación, cuando en el terreno de la realidad, resulta posible aunar dicho ideal capitalista con la reducción de la jornada laboral en beneficio de aquellas personas que gozan de un empleo y de las que carecen del mismo. Taddei sostiene con certeza la existencia de: "Una relación inversamente proporcional entre tiempo de trabajo y empleo."²⁰ Es decir, que a menor tiempo de trabajo, habrá mayor empleo.

Este argumento tiene su sostén en el concepto de que el trabajo humano está sometido a una ley de rendimientos decrecientes, cuando el tiempo de trabajo se alarga, la productividad marginal horaria disminuye, por la misma razón que nadie puede correr o nadar tan rápido a 400 metros como a 1,000 metros; de 1,500 metros como 400 metros. Por otra parte, el sistema tradicional de organización del trabajo en que el horario es uniforme para todos e inmutable en el tiempo, con asalariados empezando y terminando todos a la misma hora, no puede mantenerse ya sin cambios.

Y es aquí, donde se halla una primera respuesta trascendental para el análisis de esta investigación, ya que el objetivo de disminución del tiempo de trabajo podrá darse en la utilización de maquinarias y esto dependerá, de dos factores:

a) el número de equipos sucesivos;

²⁰ **Ibíd.** Pág.43.



b) la duración del trabajo humano, que se traduce en la fórmula: $PE = NOP \times DT$.

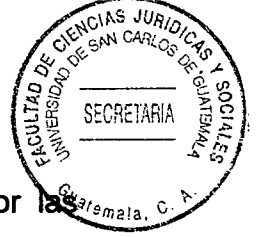
Donde PE es el período de utilización de los equipamientos, NOP el número de obreros por puesto y DT la duración del trabajo. A partir de ésta fórmula será posible organizar el tiempo de “trabajo por turnos” (equipos solapados o sucesivos), como respuesta concreta al problema del empleo y de la productividad de la empresa. Ya que, a mi criterio, las empresas gozan de dos opciones para acrecentar su productividad:

a) Adquirir más máquinas, como consecuencia de préstamos a entidades financieras y

b) Sacar un mayor rendimiento a las ya existentes.

El dato que se desprende de éste proyecto de reorganización-reducción del tiempo de trabajo a través de los diversos factores expuestos anteriormente, es la evolución de sus efectivos empleados a través de varios canales siguientes:

a) Hecha la reducción del tiempo de trabajo, la empresa tendrá que contratar personal para mantener constante el nivel de su producción.



b) Este efecto de reparto de los empleos se vería, sin embargo, atenuado por las ganancias de productividad horaria inducidas por la reducción del tiempo de trabajo.

El concepto esbozado anteriormente, se ve íntimamente ligado a la idea de, si cada asalariado trabaja un poco menos (lo que da lugar a una ligera baja de la producción diaria o semanal), el aporte global de trabajo requerido para alcanzar un determinado nivel productivo puede distribuirse en tal caso entre un contingente humano más numeroso. Hasta aquí se han hallado las ideas de un primer argumento a favor de reducción de la jornada laboral como factor decisivo para la productividad y generación de empleo.

La extensión del recurso al trabajo por turnos puede prevalecer sobre el efecto de la reducción del tiempo de trabajo y provocar una prolongación del período de utilización de los equipamientos; es más, tal prolongación permite aumentar las cantidades producidas en un "stock" de equipamientos constante. Corresponde a un ahorro de equipamientos y disminuye el costo del capital por unidad producida.

Naturalmente, ésta reducción del costo es tanto mayor cuanto más importante es la prolongación del período de utilización de los equipamientos. El costo del capital por unidad producida es decreciente con la extensión del trabajo por turnos y creciente con la disminución del tiempo de trabajo. Éste último impacto de la reducción del tiempo de



trabajo se ve atenuado por las ganancias inducidas de la productividad horaria (intensificación de los ritmos de trabajo y economización del período de utilización de las maquinarias).

Como lo ha reflejado Jeremy Rifkin (el ideólogo de la semana laboral de 35 horas), al ejemplificar respecto de los métodos para financiar una posible reducción del tiempo de trabajo da el siguiente ejemplo: "El vicepresidente de hewlett packard, en grenoble, Francia, se despertó un día y les dijo a los sindicatos, tenemos toda ésta tecnología nueva en hewlett packard, en grenoble, pero no estamos trabajando 24 horas por día; hay máquinas que están ociosas parte del día y en el fin de semana. Les propuso a los operarios turnarse de modo de poder operar esa tecnología las 24 horas, todos los días.

Así la producción podría triplicarse y las ganancias adicionales podrían compartirse con los accionistas y los trabajadores. Y los sindicatos estuvieron de acuerdo."²¹

Hasta aquí se puede arribar a la idea de que el fomento de la contratación a tiempo parcial constituye un beneficio para el sector empresarial, por cuanto se podrán afrontar con mayor efectividad las constantes transformaciones del mercado, previsible, generando un nivel considerable de productividad.

²¹ Rifkin, Jeremy. *El fin del trabajo*. Pág.25.



5.3. Posturas respecto al trabajo de tiempo parcial

De acuerdo a Eberhard Köhler, Jacques Rojot y Harald Bielski en un trabajo de investigación en el que aportan y analizan una encuesta cuantitativa de opiniones realizada mediante entrevistas a directivos y a representantes de los trabajadores de 8 países de Europa respecto al trabajo parcial se llegó a lo siguiente: “La mayoría de los directivos entrevistados (en establecimientos que representaban el 44% de la mano de obra en empresas con trabajo parcial) declararon que el trabajo a tiempo parcial se había introducido principalmente por motivos económicos y organizativos; en cambio, el 31% afirmó que se había introducido para atender a los deseos de los trabajadores de una jornada laboral más corta; el 22% señaló que ambos motivos habían sido igualmente importantes y finalmente, el 2% indicó que la introducción del trabajo a tiempo parcial se había debido principalmente a otros motivos.”²²

Estos datos muestran una aproximación estimable que representaría la postura del sector empresario respecto del trabajo a tiempo parcial. Surge de éste relevamiento de información, la necesidad de la empresa de asimilar un criterio de reorganización del trabajo con el objeto de desarrollar capacidad de acción frente a los sucesos que se presentan de manera esperada o inesperada en el escenario del mercado.

²² Kohler, Eberhard. Rojot, Jacques. Bielski, Harald. **Reducción, reorganización de la jornada de trabajo y desarrollo de formas atípicas de trabajo.** Pág.53.



En otro orden de cosas, ésta enriquecedora encuesta ha mostrado claramente que los directivos de establecimientos con trabajo a tiempo parcial lo consideran más bien útil (47%) que perjudicial (8%) para la mejora de la competencia de su empresa y la mayoría de los directivos (que representan el 37% de la mano de obra) lo estimaba útil para mejorar la calidad de los servicios o productos y sólo una minoría pensaba que era perjudicial (9%). En definitiva, la respuestas a través de ésta encuesta tan interesante es una estimación de que la introducción del trabajo a tiempo parcial, a criterio de la mayoría del sector empresario encuestado, resulta ventajoso para la organización del trabajo para poder así considerar y principalmente atender las necesidades del establecimiento.

Es más, en la ex República Federal de Alemania, ha sido el gobierno federal y las asociaciones de empleadores las que han abogado por la expansión del trabajo a tiempo parcial como alternativa a la reducción del horario normal de trabajo, por considerarlo uno de los modos más eficaces de dar empleo a mayor número de trabajadores para un volumen dado de trabajo y de aligerar la presión sobre el mercado del empleo.

Cuanto más individuos acepten un empleo a tiempo parcial en vez de a jornada completa, más serán, los trabajadores que podrán repartirse el volumen de trabajo disponible. Sin embargo hay que aclarar, contrariamente a la disminución del tiempo normal de trabajo, el empleo a tiempo parcial es una medida de redistribución del



trabajo de carácter personal, es decir, libremente escogida por el sujeto en función, a la vez, de su situación y de sus ingresos y también de los horarios de trabajo ofrecidos por los distintos empleadores; no llevando consigo, “en principio”, el pago de ninguna compensación salarial. Destaco que el término “en principio” ha sido adicionado intencionalmente con el fin de destacar la posibilidad de que una compensación salarial hacia el trabajador contratado por tiempo parcial podría ser viable desde un punto de vista técnico.

5.4. El salario como elemento inherente a la reducción de la jornada laboral

Al fin he arribado a ésta problemática tan controvertida en el ámbito técnico y es que daré inicio al análisis volviendo una vez más a los conceptos vertidos por Jeremy Rifkin este tan reconocido e innovador economista, en su libro “el fin del trabajo”, comenta aún, con mayor precisión el desarrollo de su teoría en el caso de la empresa hewlett packard, en grenoble, Francia. Y es así, que describe que: “En la actualidad los 250 empleados de la empresa trabajan 26 horas y 50 minutos en el turno de la noche, 33 horas y 30 minutos en el de la tarde, y 34 horas y 40 minutos en el de la mañana, y además reciben los mismos salarios que cuando trabajaban 37 horas y 30 minutos, pesar de que trabajan un promedio de casi 6 horas menos a la semana”.²³ De lo anterior se puede inferir que la realidad nos muestra con suma claridad que resulta posible reducir la jornada laboral y a la vez mantener la percepción por parte de los

²³ Rifkin, Jeremy. Ob. Cit. Pág.40.



trabajadores del mismo salario del que se hacían acreedores por el trabajo a tiempo completo. Algunas observaciones relevantes que estimo oportuno que deben de tomarse en cuenta son las siguientes:

- a) La paga extra fue considerada por la dirección de la empresa hewlett packard grenoble, como una compensación a los empleados por trabajar con un programa de horas flexibles.

- b) En el caso hewlett packard, el incremento de las ganancias producto de la incidencia de la contratación a tiempo parcial, ha permitido mantener intacto el salario real.

- c) Para implementar éste sistema, el Estado sea quien lo fomente a través de exoneraciones fiscales, para que el empresariado escéptico no se represente la posibilidad de perder dinero con ésta experiencia.

Concuero en que el Estado será el que deberá financiar el aumento de costos, más aún, a mi criterio, en el marco de economías subdesarrolladas como en el caso de Guatemala, en las cuales la mayoría de las empresas nacionales no podrían realmente enfrentar ese aumento de los costos. Por otra parte, prosiguiendo el desarrollo de ésta línea argumental, acudiré nuevamente a Taddei quien da aún mayor sustento en lo que



a la viabilidad técnica de la compensación salarial se refiere: “En total, el costo de producción unitario global será:

- a) Reducido por las ganancias de productividad inducidas por la reducción del tiempo de trabajo.
- b) Disminuido por las reorganizaciones (es decir la extensión del trabajo por turnos), cuando permiten alargar el período de utilización de los equipamientos y esto sucede cuando más intensivo es el capital.
- c) Aumentado por las medidas de compensación salarial asociadas a la reorganización reducción del tiempo de trabajo.”²⁴

En definitiva, lo que se desprende del párrafo anterior es que la compensación salarial se equilibraría perfectamente con la reducción del costo de producción que aportan las ganancias generadas por la productividad y por la extensión del trabajo por turnos. La compensación salarial resultará indispensable para la implementación de éste sistema de reducción de la semana laboral, debido a que si se reduce la jornada y se reduce el salario, esto podría aparejar un crecimiento de las horas extras por parte de los

²⁴ Taddei, Dominique. *Ob. Cit.* Pág.45.



empleadores y una nueva búsqueda de empleo de algunos trabajadores (Pluriempleo), lo que puede mitigar los efectos directos sobre el desempleo. Por lo cual, una medida de reducción de la jornada laboral, con mantenimiento salarial y un estricto contralor de los máximos autorizados por las leyes para hacer horas extras, podría generar nuevos puestos de trabajo.

5.5. Medios jurídicos para implementar la reducción de la jornada laboral

Al respecto, en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo, se ha aprobado la recomendación N° 116 sobre reducción de la duración del trabajo, en junio de 1962, la cual en su párrafo 3° establece como métodos:

- a) La vía legislativa;
- b) La vía reglamentaria;
- c) Los contratos colectivos;
- d) Los laudos arbitrales y
- e) La combinación de estos diversos medios.



Considero, que la imposición legal no sería la opción adecuada, ya que los empleadores se opondrían en tanto afirman que afectaría externamente la eficacia empresarial y porque consideran que no es un instrumento suficientemente adecuado como para regular las particularidades de los distintos sectores. En verdad, la vía elegida no deberá ser de ninguna manera, al menos en la República de Guatemala, la imposición legal, no sólo por lo argumentado, sino porque es indispensable, a mi criterio, que exista en cada uno de los actores sociales una conciencia de crecimiento nacional que vaya de la mano de un criterio de negociación solidaria para con los asalariados y desocupados, haciendo participar de manera activa a éstos últimos de las ganancias inducidas de la productividad.

Así, los empleados, gozarán de un mejor empleo en armonía con el desarrollo de su vida personal (familiar, académica, social, cultural, de consumo, etc.). Es decir, que para que se configure éste fenómeno de la productividad solidaria, se debe necesariamente implementar el sistema de reducción de la jornada de trabajo con la participación del Estado, la patronal y los representantes del sector trabajador.

La respuesta, sería la concertación de convenios colectivos de trabajo por empresa o por los sectores de actividad, opción que pareciera ser el instrumento elegido por los empresarios y trabajadores por su flexibilidad, lo que lo hace adaptable a las circunstancias particulares del lugar o del sector de trabajo. A pesar de ésta opción, a la que no le resto trascendencia, la reducción podrá provenir de manera aún más efectiva



de un acuerdo marco, configurado por una concertación social, con la participación del Estado, trabajadores y empleadores, y en ese caso el convenio estaría refrendado por la participación de todos los actores sociales, además de los representantes gubernamentales lo que indudablemente le daría mayor firmeza al acuerdo. Un acuerdo marco, en que se establezcan las bases para la aprobación de una ley consensuada o en su caso, establecer ciertos parámetros comunes a efectos que sea la negociación colectiva por sector de actividad y/o empresa la que disponga los cambios de la duración horaria de acuerdo a las especialidades de cada actividad.

5.6. Análisis jurídico sobre el trabajo a tiempo parcial como alternativa a la reducción de la jornada laboral y generación de empleo

Como referencia, de esta investigación se han analizado modelos Europeos con el objeto de poder aplicarlo en Guatemala, estos modelos nos sirven para poder estudiarlas así como para poder ver sus economías y como estas no se ven afectas por aplicar estas jornadas de trabajo; así también de como se han traducido en bienestar para sus trabajadores porque se reduce la jornada laboral con el objeto que los trabajadores puedan disponer de mayor tiempo libre para otras actividades y también como se aumenta el empleo. Sin ir demasiado lejos y solo por mencionar un ejemplo en la legislación española en la última reforma operada sobre el trabajo a tiempo parcial se estipula que: “El contrato 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 al 77% de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal". Si estamos claros y conscientes, que en nuestro país, por las razones que se quieran esbozar, una constante es el desempleo, pero debo hacer hincapié, en que la fórmula del trabajo a tiempo parcial, desde mi particular punto de vista, puede constituir un instrumento idóneo para la reducción de jornada laboral y solventar la problemática del desempleo, pero sobre la base de una regulación jurídica, la cual en ningún momento puede viabilizar de modo alguno el socavar garantías sociales de los trabajadores.

Lamentablemente en Guatemala, los detractores de esta modalidad de contratación señalan que ésta podría convertirse en el instrumento legal del patrono para evadir sus compromisos legales adquiridos dentro de una contratación normal de trabajo. Ante ello, es imprescindible la existencia de una regulación jurídica que sirva de soporte a esta contratación y que vele precisamente por la seguridad jurídica de las partes.

La pregunta esencial es ¿como generar esa normativa? la respuesta no es nada sencilla, pero considero, que parte de la respuesta, la tiene el estado como tal y su apertura de diálogo con los diversos sectores del país ya que lo ideal es que las partes involucradas dentro de la contratación laboral, asuman sus roles, con la premisa del bien para todos, lo que generaría una normativa justa real y equilibrada, para ello seria necesario que:



a) El empleador: Si bien es cierto su finalidad es el éxito empresarial, este éxito indudablemente estará acompañado además en que su recurso humano tenga acceso a un bienestar económico, seguridad y bienestar social, lo cual es alcanzable en la medida de que ellos quieran invertir en estos factores y para ello se hace necesario salarios justos acordes a las capacidades y desarrollo de su entorno humano.

b) Los trabajadores: Su rol es esencial ya que a través de la organización de los trabajadores y especialmente en la negociación colectiva en que van a surgir los lineamientos para dar forma a esta contratación. No se debe perder de vista, que muchos de los grandes logros que se alcanzan en el ámbito laboral, han surgido precisamente de la negociación colectiva y de ahí el papel preponderante que juega la organización colectiva de los trabajadores.

c) El Estado: Al Estado le compete crear las condiciones necesarias a efecto de que fluya la comunicación inmediata entre empleador y empleado, generando una política propicia que desencadene en la sanción de una normativa que genere beneficios para todos.

De esta manera la jornada laboral a tiempo parcial en cuanto a la formulación de la hipótesis se comprueba lo siguiente: El trabajo a tiempo parcial como una alternativa a



la reducción de la jornada laboral se traduce como un factor crucial y determinante para los trabajadores; puesto que disminuye el agotamiento acumulado y se traduce en una real efectividad que conduce a una mayor productividad ya que todo o que implique felicidad mejora al trabajador e impacta directamente en la producción; y como generación de empleo, existe la plena necesidad para que se implemente la jornada laboral a tiempo parcial ya que la motivación principal que guía a los demandantes de empleo a tiempo parcial reside en su voluntad, ya sea de continuar otras actividades o de acceder a más tiempo libre y serían varios los sectores de la población que escogerían esta modalidad laboral de los cuales me puedo atrever a mencionar:

El sector femenino, las personas de mayor edad y jóvenes; que por diversidad de razones, prefieren laborar en un período más corto que el regulado en las leyes ordinarias, por lo tanto esta modalidad laboral constituye la apertura de oportunidades laborales.

Además, se ha demostrado en ésta investigación que es posible mantener un considerable nivel de productividad en una jornada de trabajo menor a las 48 horas semanales, ya que las empresas podrán mantener e incluso aumentar (que es lo más probable) la productividad y la competitividad en el mercado mediante el trabajo por turnos generando de ésta manera una prolongación del período de duración de los equipamientos. La idea consiste en producir las 24 horas del día (como lo ha demostrado en la práctica la empresa hewlett packard) en turnos de horario reducido



resultando necesaria la incorporación de un colectivo mayor de trabajadores para cubrir de ésta manera la fracción de tiempo disminuida por la implementación de éste sistema.

La reducción de la jornada laboral, deberá ir acompañada necesariamente de una compensación salarial que no tendrá incidencia en los costos de producción de la empresa, los cuales se verán de alguna manera amortiguados por las ganancias inducidas del la creciente productividad y por la extensión considerable del trabajo por turnos.

La vía adecuada y efectiva por la cual se tendrá que implementar éste sistema es la negociación colectiva, aunque resultaría de mayor importancia la concreción de un acuerdo marco, a modo de concertación social, en virtud de la cual sean todos los actores sociales (Estado, los patronos y los sindicatos) los que manifiesten su conformidad y fijen los parámetros a los que estará sujeta la sucesiva negociación colectiva en cada ámbito en particular.

En definitiva, esto es de suma importancia para el fomento de un debate serio, que en el Estado de Guatemala aún no se ha dado respecto de éste tema; como así también para afianzar las posturas de cada una de las partes del acuerdo a favor del crecimiento económico del colectivo social en su conjunto



En Guatemala, será la transformación de la conciencia gubernamental, empresarial y sindical en pos de un desarrollo sustentable en materia económica, social y en lo referente al afianzamiento de sistemas de combate efectivo del empleo clandestino; la que hará posible éste cambio. En efecto, las condiciones materiales para la implementación del sistema analizado estará dado por un crecimiento de la economía nacional, la correcta aplicación de la legislación laboral vigente, el ejercicio activo del sistema productivo y de los poderes del gobierno nacional.





CONCLUSIONES

1. El derecho laboral tiene como objeto ajustar y precisar los conceptos del código de trabajo e impedir a los patronos y trabajadores que tengan desconfianza en sistema jurídico, y donde el Estado es el llamado a garantizar su fiel cumplimiento, a través de los distintos órganos administrativos y jurisdiccionales.
2. La jornada laboral, no puede extenderse más allá de los límites establecidos legalmente, puesto que resultan insalubres y peligrosas y aunque no es situación nueva en nuestro país; es una particularidad que viene dándose desde hace varios años.
3. El estado bienestar es sinónimo de seguridad social el cual no se puede vulnerar tan solo por el hecho de implementar políticas de empleo puesto que esto resultaría perjudicial para los trabajadores que se benefician de este; en ese sentido la responsabilidad social del Estado, es de generar políticas de empleo pero sin transgredir la protección laboral.
4. A medida que exista una mayor precisión en el concepto y en la determinación de los principios procesales del trabajo, se facilita la buena administración de la justicia laboral y a la vez; se garantiza en la sociedad guatemalteca la eficiencia del actuar de los tribunales de trabajo.



5. La experiencia de países europeos, en particular Alemania, Francia y Gran Bretaña, muestra que una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo (desarrollo del trabajo a tiempo parcial) favorece la generación de empleo, aumenta la producción, la competitividad de la empresa, la eficiencia productiva de los trabajadores y además fomenta el pluriempleo.



RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala debe velar por el cumplimiento estricto de las normas laborales para incrementar la confianza en el sistema jurídico con el objeto de evitar que exista una transgresión a todos los principios que inspiran e impulsan el derecho laboral guatemalteco.
2. El Organismo Legislativo debe ratificar el Convenio 195 para regular la jornada de trabajo a tiempo parcial con el objeto de fomentar el empleo, la productividad, la competitividad y hacer mejor uso del recurso humano.
3. La Inspección General de Trabajo debe hacer visitas periódicas a las empresas, para verificar el desarrollo, mejoramiento y cumplimiento de las condiciones laborales y de previsión social de los trabajadores con el objeto de garantizar todas las aplicaciones legales referentes a estas materias.
4. Los juzgados de trabajo deben de emitir resoluciones drásticas para evitar que se desvirtúen los contratos de trabajo a tiempo parcial con el objeto de prevenir a los patronos a que evadan las prestaciones laborales de los trabajadores.
5. Los sindicatos, trabajadores y patronos deben hacer propuestas genuinas de reparto de trabajo para mejorar la productividad económica con el objeto de que el resultado sea un aumento del empleo neto.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Ed. Heliasta, 2000.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Ed. Purrua de México, 1979.

Diccionario jurídico espasa. Madrid España. Editorial Espasa Calpe, S.A. 1999.

Diccionario enciclopédico larousse. México D.F., Agrupación Editorial, S.A. 1996.

Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Buenos Aires, Argentina, Ediciones Heliasta, 2001.

Diccionario hispánico universal. Tomo I. de W.M. Jackson Editores. México 2001.

Diccionario de la lengua española. Vigésima edición. Ed. Espasa-Calpe. Madrid, España, 1984.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 1ª ed.;. Guatemala, Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

GARCÍA, Oviedo. **El nuevo derecho del trabajo**. Ed. Purrua México, 1975.



KOHLER, Eberhard. ROJOT, Jacques. BIELENSKY, Harald. **Reducción reorganización de la jornada de trabajo y desarrollo de formas atípicas de trabajo.** Revista de Trabajo, Buenos Aires, Mayo-Junio, 1994.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones del derecho del trabajo.** Ed. de Palma, Buenos Aires, Argentina, 1968.

MARX, Carlos. **El capital.** www.marxismoeducar.cl/volver1.htm, consultado el día 25 de mayo del 2010

MONTENEGRO BACA, José. **Jornada de trabajo y descansos remunerados.** Madrid, España. Ed. Montecorvo, S. A, 2000.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho de trabajo.** Ed. de Palma, Buenos Aires, 1990.

RIFKIN, Jeremy. **El fin del trabajo.** Ed. Paidós, Uruguay 1996.

RODRÍGUEZ PIÑERO, Miguel. **La voluntad de las partes en la calificación del contrato de trabajo.** Temas Laborales No. 18. Madrid, 1996.

SAPPIA, Jorge. **Justicia laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo.** Oficina Internacional del Trabajo 2002.

SEN, Amartya. **El círculo de la economía,** Premio Nobel de Economía, 1998.

TADDEI, Dominique. **Los efectos sobre el empleo de la reorganización reducción del tiempo de trabajo.** Revista de Trabajo, Buenos Aires, Mayo/Junio, 1994.



Legislación:

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

Convenio Número 175 de la Organización Internacional de Trabajo “Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial” 24 de junio de 1994.

Código de Trabajo. Congreso de la Republica de Guatemala, Decreto 1441, 1961.

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

Ley del Servicio Civil. Congreso de la Republica de Guatemala, Decreto 17-48, 1978.

Organización Internacional del Trabajo. Tratado de Versalles Convenio No. 1. 1988.