

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Programa de Actualización y Cierre Académico



**Jornada de trabajo a tiempo parcial**  
-Tesis de Licenciatura-

Gerardo Zaldaña García

Guatemala, febrero 2013

**Jornada de trabajo a tiempo parcial**  
-Tesis de Licenciatura-

Gerardo Zaldaña García

Guatemala, febrero 2013

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica y Secretaria General	M. Sc. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M. A. César Augusto Custodio Cóbar

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA**

Decano	M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Coordinador de exámenes privados	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador del Departamento de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Director del Programa de Tesis	Dr. Carlos Interiano
Coordinador de Cátedra	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Asesor de Tesis	Licda. Ana Belber Contreras Montoya de Franco
Revisor de Tesis	M. Sc. Ruth Elisabeth Avalos Castañeda

# **TRIBUNAL EXAMINADOR**

## **Primera Fase**

M.Sc. Mario Jo Chang

Lic. Vilma Corina Bustamante Túchez

Lic. Flor de María Samayoa Quiñónez

Lic. Carmela Chamalé García

## **Segunda Fase**

Lic. Omar Rafael Ramírez Corzo

Lic. María Cristina Cáceres López

Lic. Álvaro de Jesús Reyes García

Lic. Ramiro Stuardo López Galindo

## **Tercera Fase**

Lic. Eddy Miranda

Lic. Diana Noemí Castillo

Lic. Álvaro de Jesús Reyes García

Lic. Sandra Lorena Morales

Lic. Pablo Esteban López Rodríguez

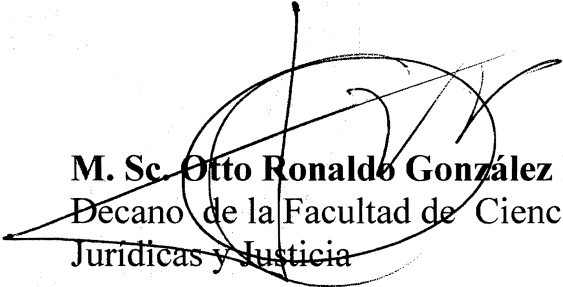


**UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA**

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS  
Y JUSTICIA. Guatemala, ocho de octubre de dos mil doce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **JORNADA DE TRABAJO A  
TIEMPO PARCIAL**, presentado por **GERARDO ZALDAÑA GARCÍA**,  
previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas,  
Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los  
requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis  
y para el efecto se nombra como Tutor a la Licenciada **ANA BELBER  
CONTRERAS MONTOYA DE FRANCO**, para que realice la tutoría del punto  
de tesis aprobado.

  
**M. Sc. Otto Ronaldo González Peña**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar  
c.c. Archivo





UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

## DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **GERARDO ZALDAÑA GARCÍA**

Título de la tesis: **JORNADA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

El Tutor de Tesis,

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

**Tercero:** Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

**Cuarto:** Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

**Por tanto,**

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 28 de noviembre de 2012

**"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"**

Licda. Ana Belber Contreras Montoya de Franco  
Tutor de Tesis

Sara Aguilar  
c.c. Archivo



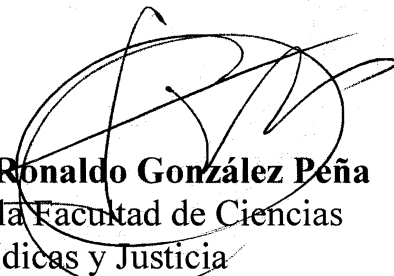


UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintinueve de noviembre de dos mil doce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **JORNADA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**, presentado por **GERARDO ZALDAÑA GARCÍA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico a la Licenciada **RUTH ELISABETH AVALOS CASTAÑEDA**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.

  
**M. Sc. Otto Ronaldo González Peña**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar  
c.c. Archivo





**UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA**

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

## DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **GERARDO ZALDAÑA GARCÍA**

Título de la tesis: **JORNADA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

El Revisor de Tesis,

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

**Tercero:** Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

**Cuarto:** Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

**Por tanto,**

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 13 de diciembre de 2012

***"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"***

**M. Sc. Ruth Elisabeth Avalos Castañeda**  
Revisor Metodológico de Tesis



Sara Aguilar  
c.c. Archivo





**UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA**

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

**DICTAMEN DEL DIRECTOR DEL PROGRAMA DE TESIS**

Nombre del Estudiante: **GERARDO ZALDAÑA GARCÍA**

Título de la tesis: **JORNADA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

El Director del programa de Tesis de Licenciatura,

**Considerando:**

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

**Tercero:** Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

**Cuarto:** Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

**Por tanto,**

En su calidad de Director del programa de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 07 de enero de 2013

***"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"***

**Dr. Carlos Interiano**  
Director del programa de tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar  
c.c. Archivo





**UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA**

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

**ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA**

Nombre del Estudiante: **GERARDO ZALDAÑA GARCÍA**

Título de la tesis: **JORNADA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

El Director del programa de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

**Considerando:**

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del director del programa de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

**Por tanto,**

Se autoriza la impresión de dicho documento en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 08 de enero de 2013

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

**Dr. Carlos Interiano**  
Director del programa de tesis Facultad de  
Ciencias Jurídicas y Justicia



**Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar  
c.c. Archivo

**Nota:** Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

## **Agradecimientos**

A DIOS en primer lugar por darme la vida, la sabiduría y sus bendiciones cada día.

A MI ESPOSA por su amor, paciencia y apoyo incondicional.

A MIS HIJOS por su apoyo, paciencia y por ser el mejor tesoro que Dios me ha dado.

A MIS HERMANOS en la fe y en la sangre por sus sabios consejos.

A MI FAMILIA EN GENERAL por el amor demostrado.

A LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA por abrirme las puertas y permitirme culminar uno de mis mejores sueños y metas trazadas.

A MIS CATEDRÁTICOS por el apoyo brindado y compartir sus sabias enseñanzas.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS por su amistad y valiosa ayuda incondicional.

# Índice

Resumen	i
Palabras Clave	i
Introducción	ii
Jornada de Trabajo	1
Formas de contratación del trabajo en Guatemala	8
Jornada de trabajo a tiempo parcial	11
Institucionalidad en la legislación guatemalteca de la jornada de trabajo a tiempo parcial	17
Proyecto de ley de reforma al decreto 1441 Código de Trabajo	23
Inscripción de trabajadores en jornada parcial ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	29
Conclusiones	31
Referencias	32

## **Resumen**

Esta investigación comprende una analogía de los términos jornada y trabajo, que sirvieron de base para la interpretación del significado real de lo que se entiende por jornada de trabajo, siendo que la legislación guatemalteca regula las diferentes clases de jornadas de trabajo en el Código de Trabajo. También se analizaron las formas de contratación como iniciación de la relación laboral entre el empleador o patrono y el trabajador, la posible aplicación de la jornada de trabajo a tiempo parcial en la legislación guatemalteca, tomando como referencia el contenido del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, así como la factibilidad de la institucionalidad de esta clase de jornada, por no encontrarse regulada en la legislación guatemalteca y se propuso el proyecto de ley de reforma al decreto 1441 Código de Trabajo.

## **Palabras clave**

Trabajador. Jornada de trabajo. Empleador. Contrato de trabajo.  
Prestaciones.

## **Introducción**

Siendo que el trabajo es un derecho inalienable para toda persona y tutelado por el Estado en situación de dependencia, se considera muy importante la incorporación de nuevas herramientas para que se le pueda brindar una opción a las personas con capacidades para desempeñar un trabajo digno y remunerativo, que les permita mejorar sus condiciones económicas en estos momentos de crisis que se viven en Guatemala.

La posible implementación de la jornada de trabajo a tiempo parcial, como una nueva modalidad para Guatemala, ha generado controversias dentro de los sectores que se ven involucrados o pudiesen ser afectados, siendo ellos los empleadores o patronos y el sector de los trabajadores agrupados en asociaciones, formándose una comisión tripartita, integrada por el sector empresarial, el sector laboral o trabajadores, y el gobierno, coordinados por el Ministerio de Trabajo, quienes presentaron sus puntos de vista y siendo que hay discrepancias. Por lo anterior se consideró necesario el estudio a fondo de la necesidad de su incorporación, para beneficio de la población laboral.

Se consultó documentos y se realizó una investigación para poder determinar la repercusión que pudiera generar la aplicación de este Convenio y poder conocer cuáles podrían ser las repercusiones, ventajas y desventajas de su incorporación, con la única finalidad de poder aportar las recomendaciones para su incorporación dentro de la legislación guatemalteca.

Se determinó que para la aplicación de la jornada de trabajo a tiempo parcial, no es necesaria la ratificación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo por parte del Estado de Guatemala, pero si es necesario, hacer una reforma al Código de Trabajo, que permita normar esta clase de jornada, que actualmente no se encuentra regulada.



## **Jornada de trabajo**

Para conocer el punto medular del presente trabajo y darle una mejor interpretación es de considerar por separado los términos jornada y trabajo, por ser diferentes y estar éstos íntimamente ligados, interpretando el significado del término jornada como aquel período medido en horas, en las cuales el trabajador debe realizar sus actividades cotidianas, el que puede ser cuantificado por el trabajo que realice o la producción de bienes o servicios que produzca, recibiendo a cambio una remuneración en dinero o en especie, como suele practicarse en muchas de las actividades comerciales, industriales y agrícolas, y en casos especiales se da en ambas formas simultáneamente. Es decir, parte en efectivo y parte en especie, como lo es una práctica común en el sector agrícola. Se considera necesario hacer una interpretación por separado de cada uno de ellos.

La jornada es el tiempo en el que permanece el trabajador para el desempeño de sus funciones y que fijan de común acuerdo con el empleador, respetando los límites fijados en la legislación guatemalteca. La jornada se divide en tiempo de trabajo necesario y tiempo de trabajo adicional.

El artículo 121 del Código de Trabajo establece:

El trabajo efectivo que ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.

En el sistema capitalista antiguamente el empleador trataba de aumentar las jornadas de trabajo para obtener mayor producción y por ende mayor plusvalía. Actualmente el empleador en este mismo sistema, lo que trata es el de aumentar la producción, utilizando los mismos horarios, maximizando los recursos y valiéndose de la tecnología y así evitar lo legislado como jornadas extraordinarias, porque esto representa un costo alto para el empleador en perjuicio de su patrimonio.

La clase obrera por su parte, lucha constantemente para que las jornadas sean más cortas y así contar con más tiempo libre para la realización de otras actividades. Derivado de esta lucha constante entre los capitalistas y la clase obrera, es que se han regulado las jornadas actuales de ocho horas diarias y que se han mantenido a lo largo de muchos años, sin que se produzcan cambios en las mismas y la modalidad regulada, llamada jornada continua o jornada única para algunos sectores, de siete horas diarias más media hora para ingerir alimentos, contemplada dentro de lo regulado como jornada de trabajo ordinaria continua.

Fernández, define la jornada de trabajo de la siguiente manera: “En un contexto más jurídico, por JORNADA DE TRABAJO, se entiende el lapso, período o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material”. (2008:193).

Fernández, también fundamenta que la reducción de jornadas, es algo positivo para la economía en general, debido a que hace que haya más contratación de trabajadores lo cual origina consecuencias positivas para el desarrollo del país.

En la legislación guatemalteca las jornadas de trabajo están bien definidas y con horarios establecidos, sin embargo, existen empresas que por su naturaleza deben laborar en forma continua, teniendo que fijar turnos, dentro de éstas tenemos por ejemplo las empresas e instituciones que prestan los servicios de seguridad, médicos, enfermeras, y guardianía que tienen turnos de 24 por 24 horas y lo hacen en base a sus propios reglamentos, en algunos de los casos; sin embargo dicha legislación establece que todo contrato o relación laboral, no puede alterarse o modificarse, con la salvedad de acuerdo expreso entre las partes o con la autorización del Ministerio de Trabajo, regulado en el artículo 20 del Código de Trabajo.

Para que se dé un cambio radical en las jornadas, se necesita un cambio estructural en las políticas, tanto en lo económico como en lo laboral en el país, lo que se considera muy improbable que suceda, pero no imposible. Una de las formas más viables de reducción de las jornadas, podría darse a través de la implementación de la tecnología en todos los sectores, introduciendo maquinaria de mayor productividad, automatizando los procesos de producción; capacitando al sector laboral, lo que generaría una mayor ocupación de la población laboral.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en su artículo 119 que:

Son obligaciones fundamentales del Estado: a) Promover el desarrollo económico de la Nación, estimulando la iniciativa en actividades agrícolas, pecuarias, industriales, turísticas y de otra naturaleza... j) Impulsar activamente programas de desarrollo rural que tiendan a incrementar y diversificar la producción nacional con base en el principio de la propiedad privada y de la protección al patrimonio familiar. Debe darse al campesino y al artesano ayuda técnica y económica... I) Promover el desarrollo ordenado y eficiente del comercio interior y exterior del país, fomentando mercados para los productos nacionales.

Las actuales jornadas de trabajo reguladas en Guatemala están siendo ya obsoletas, por las condiciones en que se prestan, como la presencia física del trabajador dentro de las instalaciones de la empresa por horas continuas que provocan un cansancio físico e intelectual, que repercuten en la efectividad de la producción; en las actuales circunstancias los sistemas de producción se están modernizando a través de la tecnología, por lo que se hace necesario la implementación de nuevas alternativas de

jornadas de trabajo que generen una mayor producción en bienestar de la economía de Guatemala.

El ordenamiento jurídico guatemalteco en el artículo 116 del Código de Trabajo, establece: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana”.

Con esta norma se está regulando un máximo de horas de trabajo imponiéndole límites a la jornada de trabajo, pero no regula que pueden aplicarse jornadas de trabajo menores comparadas con las que regula el Código de Trabajo, teniendo el derecho el empleador a contratar al trabajador por una jornada menor, con la condicionante que el pago del salario debe ser efectuado como si hubiere trabajado la jornada completa, lo que obliga al empleador a contratar a un trabajador por la jornada que regula la ley, provocando un abstencionismo en su contratación; igual situación sucede con las jornadas nocturnas y mixtas reguladas en el Código de Trabajo que limita su aplicación, aunado a que les fija un horario para su ejecución.

Siempre en el tema de las jornadas, se considera importante considerar la jornada laboral continua, regulada en el artículo 119 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo preceptúa: “...Siempre que se pacte

una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.”. Esta clase de jornada laboral puede realizarse por convenio entre patrono y trabajadores, llamándosele “jornada única”, la que representa el inconveniente de que el trabajador dispone de poco tiempo para ingerir sus alimentos, lo que puede perjudicar su salud y el empleador tiene que pagar ese tiempo como que si fuese tiempo efectivo trabajado, lo que representa una desventaja para éste.

La otra modalidad de jornada de trabajo contemplada en el primer párrafo del artículo anteriormente citado, es la que se realiza en dos o más períodos distintos, que se conoce como jornada doble, porque en el ámbito nacional normalmente se trabaja en dos jornadas de cuatro horas cada una, teniendo un período más prolongado para ingerir alimentos con su familia como parte de nuestra cultura, teniendo cierta ventaja para el trabajador de disponer de más tiempo para ingerir sus alimentos y de gozar de cierto tiempo de descanso y como ventaja para el empleador de que ese tiempo no le es remunerado al trabajador, pero sí representa una desventaja para el empleado por las erogaciones adicionales como el traslado a su hogar, más aún cuando son distancias prolongadas por residir en lugar distante al de su centro de trabajo.

Se considera importante analizar la jornada de trabajo extraordinaria regulada en el artículo 121 del Código de Trabajo que reza:

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que excede del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.

Esta jornada de trabajo tiene su limitación ya que no debe de excederse de las cuatro horas, al regular que no puede excederse de las 12 horas, sumadas las horas ordinarias y las extraordinarias, lo que representa un inconveniente para el empleador, al tener necesidad de ocupar más tiempo del estipulado, porque se estaría violando la norma, con las consecuencias legales. Cualquier otra clase de jornada que se adopte entre el patrono y el trabajador queda totalmente desprovista jurídicamente por la tutela del Estado de Guatemala.

En cuanto al concepto trabajo, se entiende como la actividad física o intelectual, que se realiza para transformar los bienes y la prestación de un servicio, siendo un elemento que va muy ligado al término jornada, entendiéndose éste como el período en el que se realiza el trabajo, es por eso que se aplican los términos jornada de trabajo, porque van íntimamente ligados.

El trabajo es un bien tutelado por el Estado, por ser un generador en el ámbito económico y que tiene sus repercusiones en el contorno jurídico, que es el que más se aplica en el presente estudio, no solo porque debe preservarse la dignidad del trabajador, sino porque a través de éste se tendrán los medios para mantener el nivel social, cultural y principalmente la sobrevivencia del trabajador y de su familia, por lo que se hace necesaria la revisión y actualización de la legislación laboral para evitar las arbitrariedades, atropellos y abusos tanto de la parte patronal, como de la parte laboral.

## **Formas de contratación del trabajo en Guatemala**

Es de considerar la incidencia que ha tenido la crisis económica mundial que ha afectado directamente la contratación de la fuerza laboral en Guatemala, que ha provocado la falta de empleo, la migración del obrero hacia el extranjero, en busca de mejores oportunidades de trabajo. Además, la crisis económica en Guatemala ha contribuido al cierre de empresas serias, generando un mayor porcentaje de desocupados, por falta de oportunidad laboral, situación que ha fomentado el incremento de la economía informal y la práctica de la delincuencia, sin tomar en cuenta la proliferación de las maquilas que se han aprovechado de los



incentivos que otorga el Estado y que generan una explotación desmedida de los trabajadores.

La falta de inversión en infraestructura, en tecnología y el fomento en el desarrollo del mercado interno, no ha permitido combatir la crisis económica de Guatemala, razón por la que se considera importante y necesario tomar en cuenta otras formas de contratación, ya que en la actualidad piden requisitos poco alcanzables para la generalidad de trabajadores, tales como estudios de licenciatura, cierta edad y experiencia laboral, que no van acordes a la realidad guatemalteca.

Se consideró necesario hacer un análisis de lo que es un contrato de trabajo como institución, ya que en diferentes legislaciones le dan preeminencia a la relación laboral y en casos extremos llegan a confundir estos términos. Fernández, al hacer una comparación entre el contrato y la relación de trabajo establece: “Dentro del sector mayoritario de la doctrina laboral de corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar el contrato como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica...” (2008:85).

En Guatemala, el desarrollo de la dinámica de la fuerza laboral se da mediante dos formas, siendo una de ellas la contratación individual, regulada en el artículo 18 del Código de Trabajo que dice:

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.

Esta es la forma más común de la iniciación de la relación laboral entre empleador y trabajador en Guatemala, mediante la suscripción de un contrato en la que las empresas e instituciones usualmente utilizan formularios previamente impresos con espacios en blanco para ser completados al momento de formalizarse el contrato y posteriormente ser firmado, legalizándose dicha relación.

La otra forma es la verbal, en la que el patrono y trabajador conciertan una relación contractual de trabajo, sin firmar nada escrito, ya sea porque el trabajador sea analfabeta, porque el trabajo va a ser de poca duración, o bien para obra determinada, pero que se encuentra regulado en el segundo párrafo del artículo 30 del Código de Trabajo que reza lo siguiente: “...El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.”.

Otra de las formas de la iniciación de la relación laboral es a través del contrato colectivo de trabajo, contenido en el artículo 38 del Código de Trabajo que regula: “Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o

uno o varios sindicatos de patronos...”. Esta forma se ha mantenido por la existencia de sindicatos que aún se encuentran vigentes, pero la parte patronal ha luchado porque éstos desaparezcan y se oponen a la creación de nuevos, y que en cierta época de la historia de Guatemala tuvieron auge.

La relación laboral se inicia desde el momento que el trabajador se encuentre en tiempo a disposición del patrono, sujetándose a las condiciones impuestas y aceptadas por éste, mediante la remuneración o pago de una prestación económica previamente convenida.

## **Jornada de trabajo a tiempo parcial**

El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, se refiere a la jornada de trabajo a tiempo parcial, no especificando el tiempo de duración de la jornada, esto como otra alternativa para coadyuvar en las economías de los países que lo adopten y para contribuir a que se le dé oportunidad a tanto trabajador que se encuentra en situación de desocupado, que puedan optar a un periodo para dedicarse a sus estudios, u otra actividad que les favorezca, como actividades deportivas y de investigación.

El artículo 3 del Convenio establece:

1. Las disposiciones del presente Convenio son aplicables a todos los trabajadores a tiempo parcial, en el entendido de que todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesados, podrá excluir total o parcialmente de su campo de aplicación a categorías particulares de trabajadores o de establecimientos toda vez que la inclusión de tales categorías pueda plantear problemas particulares de especial importancia. 2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que se acoja a la posibilidad que se le ofrece en el párrafo anterior deberá indicar, en las memorias sobre las medidas adoptadas para su aplicación que presente en virtud del artículo 22 de la 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.

Las disposiciones del Convenio 175 se encuentran contenidas en 19 artículos cuyas disposiciones son aplicables a todos los trabajadores a tiempo parcial, siempre y cuando el Estado Miembro de la Organización Internacional de Trabajo lo ratifique, y está garantizado de conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo que dice:

Aplicación y promoción de las normas "La acción normativa es una herramienta indispensable para convertir en realidad el trabajo decente." - Juan Somavía, Director General de la OIT, 2001 (**Note 1**). Las normas internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control que es único en el ámbito internacional y que contribuye a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican. La OIT examina regularmente la aplicación de las normas en los Estados Miembros y señala áreas en las que se podría mejorar su aplicación. Si existe algún problema en la aplicación de las normas, la OIT se dirige a asistir a los países, a través del diálogo social y de la asistencia técnica. La OIT ha creado diversos mecanismos de control que permiten hacer un seguimiento de las medidas adoptadas para hacer efectivos los convenios y recomendaciones por ley y en la práctica, tras su aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo y su ratificación por los Estados. <https://www.ilo.int/ilolex/spanish/iloconst.htm> Recuperado (20.04.2012.)

El Convenio 175 en su artículo uno, literal a), establece: “la expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable;”, para poder hacer esta comparación debe tener la misma relación entre uno y otro, como puede ser el caso de un médico que labore en un hospital realizando medio turno, comparado con otro que preste sus servicios en un turno completo en el mismo centro de trabajo. Los trabajadores empleados en jornadas de tiempo parcial, no deberán ser afectados por los derechos adquiridos en otros convenios y que se refieran a las protecciones de seguridad social, otorgados a los trabajadores de tiempo completo, así como el pago de prestaciones acordes a su jornada de trabajo.

Los trabajadores a tiempo parcial deberán recibir la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo, respetándose los mismos derechos, aplicando las medidas necesarias, apropiadas a la legislación y estableciendo las mismas medidas de seguridad de que gozan los trabajadores a tiempo completo, que sean aplicables a los trabajadores a tiempo parcial y en forma proporcional las prestaciones pecuniarias, tales como salario, vacaciones, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, bonificación incentivo, siempre y cuando se encuentren en situación comparable con aquellos,

tomándose como parámetros la duración del tiempo de trabajo, los ingresos o mediante métodos que sean aplicables y que estén previamente establecidos en ley.

Todo Estado Miembro debe adoptar las medidas que permitan el acceso al trabajo a tiempo parcial, que sea productivo y al cual puedan optar con libertad, siempre y cuando se cumpla con las necesidades tanto del empleador como del trabajador, garantizando las medidas previstas en el Convenio y con una atención especial a las políticas de empleo, tales como las madres solteras y la contratación de trabajadores mayores de sesenta años, tratados como el adulto mayor o de la tercera edad. El Estado deberá divulgar el Convenio orientado principalmente a los trabajadores desempleados, trabajadores con responsabilidades familiares, de cierta edad, discapacitados, madres solteras y estudiantes que dispongan de tiempo para optar a un empleo de tiempo parcial, que les permita contribuir a la economía familiar, pudiéndose incluir la realización de investigaciones y la difusión sobre el grado a que responde los objetivos jurídicos, económicos y sociales tanto del empleador como la del trabajador que representa la aplicación del trabajo a tiempo parcial.

Una de las ventajas para el trabajador que representa este Convenio, es el derecho que le asiste al empleado en jornada de tiempo parcial, a que puede optar a cambiarse a una jornada de tiempo completo, si las prestaciones laborales le son más favorables y puede darse a la inversa, siempre y cuando le convenga al trabajador a tiempo completo, de conformidad con lo que establece el artículo 10 del Convenio 175 tomando en cuenta que su espíritu, en su cuarto considerando, es el de aportar una herramienta como una nueva modalidad en la aplicación de la jornada de trabajo a tiempo parcial, con la finalidad de que se empleen más trabajadores con necesidad de trabajar.

Según información contenida en la página [www.cidnewsmedia.com](http://www.cidnewsmedia.com), de fecha 9 de junio de 2009, la Agencia Exportadora “AGEXPORT”, se pronunció a favor de la ratificación que debe hacer el Estado de Guatemala, al Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, en la que manifestó que el sector exportador pide a los legisladores que este marco de contratación de tiempo parcial sea aprobado, tomando como base los momentos de crisis económica, que los niveles de empleo siguen cayendo y los diferentes sectores se están contrayendo, siendo éstas algunas de las razones por las que dicho Convenio debe ser ratificado.

El sector empresarial en Guatemala recomienda que debe tomarse en consideración que los trabajadores gozarán del beneficio de las prestaciones laborales que establece la ley, tales como la indemnización, seguridad social, maternidad, vacaciones, entre otras y de que este Convenio es una de las herramientas de la Organización Internacional del Trabajo, para promover la generación de empleo formal en los países; considera que la ratificación permitiría al país un sólido paso hacia la modernización, permitiendo incorporar a más personas con puestos de trabajo dentro de la economía formal, que puedan contribuir a los ingresos familiares y trabajar en pro del desarrollo económico de Guatemala. El sector empresarial también dio a conocer estadísticas de estudiantes que debido a la falta de flexibilidad de horarios, no se les ha permitido acceder a puestos de trabajo en la industria, por lo que considera necesario contar con un marco jurídico.

El Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo no ha sido ratificado por el Estado de Guatemala, quien no tiene la obligación de ratificarlo, pero si puede hacer las reformas necesarias al Código de Trabajo, que permitan la incorporación de la jornada de trabajo a tiempo parcial a la legislación guatemalteca, con normas claras y precisas, como ya se está aplicando en algunos países de Europa tales como Alemania, España, Países Bajos y Reino Unido, quienes tienen regulado una



jornada ordinaria de trabajo comprendida de treinta a treinta y cinco horas a la semana.

La falta de empleo hace imprescindible el buscar y aplicar nuevas alternativas que coadyuven a sobreponerse a este fenómeno, por ello se considera necesaria la reforma de la legislación laboral guatemalteca, estableciendo normas claras que generen confianza tanto a la parte patronal como a los trabajadores, a través de la Institucionalidad de dichas normas que les garanticen el obtener un empleo que les permita ofrecer la posibilidad de generar ingresos familiares sin abandonar otras actividades.

### **Institucionalidad en la legislación guatemalteca de la jornada de trabajo a tiempo parcial**

Como vimos al analizar el concepto de contrato de trabajo, regulado en el artículo 18 del Código de Trabajo, esta norma no especifica las condiciones o características de la prestación de los servicios, únicamente implica el nacimiento de deberes y obligaciones, por lo que podría dar lugar a interpretarse que puede aplicarse la jornada de trabajo a tiempo parcial, y considerando que el derecho laboral guatemalteco es evolutivo y tiene que estar acorde a la realidad y necesidades de una población, la cual se actualiza en el uso de la tecnología, no es

conveniente que se siga aplicando el mismo Código de Trabajo, sin las reformas necesarias.

Este Convenio define al trabajador a tiempo parcial de una manera muy especial, considerándolo como un trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de un trabajador a tiempo completo, jornada que no está expresamente contemplada en el Código de Trabajo vigente en Guatemala, pero en el artículo 120 establece: “Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.”,

La norma anteriormente citada faculta a que se puede laborar en jornadas menores, pero no define el tiempo de duración de la jornada y para que tenga una certeza jurídica, deberá crearse normas claras, que establezcan el tiempo de duración de la jornada y la forma de pago según el convenio suscrito; que esté dentro del marco legal de la legislación guatemalteca así como el lugar donde se prestará el servicio y las prestaciones a las que tendrá derecho, previo a su aplicación, para evitar interpretaciones erróneas por ser una modalidad nueva en la prestación del servicio laboral.

Para poder aplicar la jornada de trabajo a tiempo parcial, se hace necesario contar con una estructura con certeza jurídica, con reglas claras que inspiren confianza, tanto a los trabajadores como a los empresarios o empleadores que ocupen trabajadores en jornadas a tiempo parcial, dando oportunidad a los jóvenes que se encuentran en condición de estudiantes de medio tiempo, a trabajadores en estado de desocupados, a los discapacitados que por su condición no puedan realizar jornadas completas y a las personas consideradas de la tercera edad, que todavía tengan energías y deseos de sentirse útiles a la sociedad, siendo una gran ventaja para esta masa de la población y de gran beneficio para las empresas que tengan capacidad instalada que les permitan prolongar los horarios de trabajo y maximizar su nivel de producción, bajando sus costos.

La incorporación de los sectores antes indicados a la productividad nacional, provocaría un mayor incremento a nivel nacional en la producción de bienes y servicios, lo que contribuiría a aumentar más el Producto Interno Bruto de la Nación y que el patrono o empleador, pueda contratar a un trabajador por un tiempo menor que el de un trabajador de tiempo completo, pagándole proporcionalmente al tiempo trabajado y esperando tener un mejor rendimiento en la actividad, al contratar a dos o más trabajadores divididos en dos o más jornadas, que

un solo trabajador en una jornada completa, más tiempo extraordinario, por contar ésta con tiempos muertos como el período de almuerzo que no producen beneficio al empleador, sin tomar en cuenta lo agotador que es una jornada de trabajo en forma continua o con un descanso intermedio.

Para dotar a la legislación guatemalteca de certeza jurídica no es necesario la ratificación del convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo, pero si el de crear la figura y proceder a reformar el Código de Trabajo, formando normas objetivas que incluyan las horas que comprenderían la jornada parcial, la cual no podría ser mayor de 4 horas diarias de trabajo efectivo, ni exceder de un total de 24 horas a la semana, por lo que deberá regularse el salario mínimo mensual acorde a la jornada de trabajo a tiempo parcial y las demás prestaciones contempladas en la ley, así como los derechos contemplados en el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo guatemalteco, relativos a la seguridad social.

Es importante analizar especialmente el artículo 102 literal g) de la Constitución Política de la República de Guatemala, que en su primer párrafo establece:

g)...Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Al aplicarse la jornada de trabajo a tiempo parcial sin la legislación correspondiente, se estaría violando la norma constitucional antes citada, al considerar que ésta no podría ser una excepción aunque beneficiaría tanto a los patronos, como a los trabajadores.

El Código de Trabajo es claro cuando en su primer considerando contempla: “Que se hace necesario revisar la Legislación Laboral vigente, a efecto de introducirle las modificaciones que la experiencia ha aconsejado.”, y en el segundo considerando del mismo cuerpo legal establece: “Que es conveniente ajustar y precisar los conceptos del Código de Trabajo..., al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo.”, por lo que es evidente su revisión y actualización para una modernización de la legislación guatemalteca en el ámbito laboral.

La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo permiten que se hagan reformas al referido Código, que data del año 1961, contando a la fecha con 51 años de vigencia, por lo que es imperativo reformarlo, tomando en cuenta la evolución que han tenido los sistemas de trabajo con la aplicación de la tecnología y de que el

Estado deberá fomentar las actividades productivas del país, que generen fuentes de empleo.

Tomando de base la legislación guatemalteca y el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo; el significado de los conceptos de jornada, y de trabajo, así como las formas de contratación, es necesaria la incorporación y regulación legal de la jornada de trabajo a tiempo parcial, con la finalidad de que se ponga en práctica esta nueva modalidad de jornada de trabajo que conllevaría a la modernización de la legislación laboral guatemalteca, siendo imperativo hacer las reformas al Código de Trabajo, independientemente si se ratifica o no el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, tomándose en consideración que se debe dejar claro y en forma específica que la jornada de trabajo a tiempo parcial, será considerada como una jornada ordinaria, no importando el horario en que se preste el servicio y que el mismo no sea menor, ni mayor de cuatro horas diarias.

# **Proyecto de Ley de reforma al decreto 1441 Código de Trabajo**

En base al estudio realizado y de la importancia de reformar el Código de Trabajo, se plantea el siguiente anteproyecto de Ley para su consideración:

**ANTEPROYECTO DE LEY**  
**CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**  
**DECRETO NUMERO \_\_\_\_\_**  
**EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que la jornada de trabajo a tiempo parcial es una herramienta válida, positiva y de aplicación en la República de Guatemala, por contemplar beneficios para los trabajadores y patronos, razones por las que el Congreso de la República deberá aprobar el presente proyecto de ley.

**CONSIDERANDO:**

Que el Estado de Guatemala no tiene obligación alguna de ratificar el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, para su aplicación, pero es importante y necesario hacer las reformas al Decreto 1441 Código de Trabajo, en base a su segundo considerando.

**CONSIDERANDO:**

Que de la reforma al Código de Trabajo que incluya la jornada de trabajo a tiempo parcial, el Estado de Guatemala tiene que garantizar todos los derechos adquiridos en dicho Código.

**POR TANTO:**

El Congreso de la República de Guatemala, con fundamento en los artículos 157, 174, 175, 176, 179 y 180 de la Constitución Política de la República de Guatemala,



## **DECRETA:**

LA SIGUIENTE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.

Artículo 1º. Se adiciona el Artículo 18 bis, el cual queda así:

“Artículo 18 bis. Contrato individual de trabajo a tiempo parcial, es el vínculo económico jurídico mediante el cual el patrono contrata a un trabajador, por la mitad del tiempo de una jornada ordinaria, que deberá contener el lugar o establecimiento donde se prestará el servicio; el período que será contratado el trabajador; el horario en el que se prestará el servicio, la remuneración que tendrá el trabajador proporcional a su jornada de trabajo.

Este contrato garantiza a todo trabajador el derecho de gozar de todas las prestaciones que contempla el Código de Trabajo vigente, en forma proporcional a la jornada trabajada, con excepción de los derechos de seguridad social.”

Artículo 2º. Se adiciona el Artículo 38 bis, el cual queda así:

“Artículo 38 bis. Todo contrato colectivo de trabajo a tiempo parcial que se celebre entre uno o varios sindicatos de trabajadores a tiempo parcial y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por el que el sindicato de trabajadores a tiempo parcial se compromete bajo su responsabilidad a que uno, algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración ajustada individualmente a cada uno de sus miembros y percibida en la misma forma en cumplimiento al contrato suscrito.

Todas las demás normas del Código de Trabajo, en lo que sean aplicables deberán acatarse en todos los contratos colectivos de trabajadores a tiempo parcial.”

Artículo 3º. Se adiciona el Artículo 49 bis, el cual queda así:

“Artículo 49 bis. Todo pacto colectivo de condiciones de trabajo que se celebre entre uno o varios sindicatos de trabajadores a tiempo parcial y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, tendrá por objeto reglamentar las condiciones de la prestación del servicio en jornadas de trabajo a tiempo parcial tendrá fuerza de ley, así como las

demás materias relativas a éste y las partes están obligadas a darle fiel cumplimiento.”

Artículo 4°. Se adiciona el Artículo 57 bis, el cual queda así:

“Artículo 57 bis. Todo trabajador a tiempo parcial deberá respetar y acatar los reglamentos interiores de trabajo elaborados por el patrono de conformidad con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y los contratos de trabajo.”

Artículo 5°. Se adiciona el Artículo 103 bis, el cual queda así:

“Artículo 103 bis. Todo trabajador en jornada a tiempo parcial tiene el derecho a percibir salario mínimo proporcional a la jornada trabajada, por el período para el que fue contratado y en las mismas condiciones contempladas en el artículo que se amplía.”

Artículo 6°. Se adiciona el Artículo 116 bis, el cual queda así:

Artículo 116 bis. Se le considera como trabajador a tiempo parcial, a todo aquel que desempeñe sus actividades laborales en jornada ordinaria de trabajo efectivo en un periodo no mayor de cuatro horas diarias, ni exceder de un total de veinticuatro horas a la semana, el que deberá ser

ejecutado dentro del horario comprendido entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.”.

Artículo 7°. VIGENCIA. El presente decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el diario oficial.

REMITASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCION,  
PROMULGACION Y PUBLICACION.

EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO EN LA CIUDAD DE  
GUATEMALA, EL \_\_\_\_\_DE \_\_\_\_\_DEL DOS MIL DOCE.

PRESIDENTE

SECRETARIO

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

## **Inscripción de trabajadores en jornada parcial ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**

Siendo que la salud y la seguridad social son derechos de la población y que están garantizados en la Constitución Política de la República de Guatemala, en sus artículos 93 y 100 y en el párrafo tercero de éste último artículo, establece que la aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el cual fue creada para brindar salud y seguridad social a la clase trabajadora sin discriminación alguna y que esté previamente inscrita ante la Institución.

Como antecedente se determinó que en la actualidad hay trabajadores inscritos ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que prestan sus servicios en jornadas a tiempo parcial, tanto en la iniciativa privada como en la pública, pudiendo citar como ejemplo al sector magisterial, con maestros que trabajan en colegios privados, maestros que trabajan o prestan sus servicios para el Ministerio de Educación Pública, así como catedráticos que imparten cátedras en las diferentes universidades y que están en condición de afiliados ante Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sin que se les exija que les sea pagado el salario mínimo.

En la actualidad hay patronos que han inscrito a trabajadores que prestan sus servicios en jornadas de trabajo parcial, sin que haya habido

implicaciones legales, pero a estos patronos se les exige como requisito para la inscripción del trabajador, que deben contar con el salario mínimo proporcional al tiempo laborado.

La inscripción de los patronos ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en todos los casos, es en forma voluntaria, habiéndose dado algunos casos en que han sido denunciados por no inscribir a sus trabajadores. El Instituto a través de la División de Inspección, ha realizado trabajos de campo y se han comprobado casos en que los patronos no están inscritos, procediendo a inscribirlos de oficio, en base a lo estipulado en el artículo 23 del Acuerdo 1123 de la Junta Directiva de la Institución, la cual reza: “Artículo 23 Inscripciones Patronales de Oficio. Son los realizados cuando exista negativa o resistencia del patrono a inscribirse, estando obligado.”.

Al regularizarse la aplicación de la jornada de trabajo a tiempo parcial en la legislación guatemalteca, a través de la modificación del Código de Trabajo, no tendría implicación legal alguna que los patronos inscriban a sus trabajadores que presten este tipo de jornada de trabajo, tomando en cuenta los antecedentes ya apuntados con anterioridad, por lo que se considera la viabilidad de la aplicación de la jornada de tiempo parcial en el ámbito nacional.

## **Conclusiones**

La jornada de trabajo a tiempo parcial es una herramienta válida, positiva y de posible aplicación en la República de Guatemala, por contemplar beneficios para los trabajadores y patronos, pero el Estado de Guatemala juega una función importante para su implementación.

Para la aplicación de la jornada de trabajo a tiempo parcial, no es necesario la ratificación del Convenio 175 de la Organización Internacional, pero si debe reformarse el Decreto 1441 Código de Trabajo, y en base a su segundo considerando no es necesario reformar la Constitución Política de la República de Guatemala.

Dentro de las reformas que se le hagan al Código de Trabajo, relativas a la aplicación de la jornada de trabajo a tiempo parcial, el Estado tiene que garantizar todos los derechos adquiridos en este Código.

La implementación de la jornada de trabajo a tiempo parcial en el Código de Trabajo guatemalteco, tiene que ser divulgado por el gobierno de Guatemala, a través de todos los medios de comunicación, para que despierte el interés en los diferentes sectores de la población guatemalteca y se convierta en una ley vigente y positiva.

## Referencias

### Libros

Fernández, L. (2004) *Derecho Laboral Guatemalteco*, Edición Especial, Inversiones Educativas.

Fernández, L. (2008) *Derecho Laboral Guatemalteco*, Tercera Edición, IUS Ediciones.

López, L. (2009) *Derecho de Trabajo para el Trabajador, IGEFOS 1985 Universidad Rafael Landivar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Curso: Las relaciones laborales en el marco del Derecho del Trabajo. Empleo y nuevas formas de contratación laboral. Organización Internacional del Trabajo (OIT).*

### Publicaciones

Valenzuela, A. (2003) *El Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial*. Universidad Rafael Landivar.

Congreso de la República de Guatemala. (2006) *Control de Iniciativas de Ley, Dirección Legislativa, Registro número 3416.*

### Leyes

Código de Trabajo de la República de Guatemala, Decreto 1441

Constitución Política de la República de Guatemala



## **Publicaciones electrónicas**

El Periódico. Publicación del 23 de febrero de 2009.

<http://www.elperiodico.com.gt/es/20090223/pais/91999/>

Recuperado 14.05.2012

El Periódico. Publicación del 23 de febrero de 2010.

<http://www.elperiodico.com.gt/es/20100223/opinion/138958/>

Recuperado 14.05.2012

Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1994. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C175>

Recuperado 20.04.2012

La ratificación del convenio 175 de la O.I.T es urgente, imperativa e indispensable para el desarrollo del país AGEXPORT.

[http://www.cidnewsmedia.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=856:la-ratificacion-del-convenio-175-de-la-oit-es-urgente-imperativa-e-indispensable-para-el-desarrollo-del-pais&catid=46:empresas&Itemid=74](http://www.cidnewsmedia.com/index.php?option=com_content&view=article&id=856:la-ratificacion-del-convenio-175-de-la-oit-es-urgente-imperativa-e-indispensable-para-el-desarrollo-del-pais&catid=46:empresas&Itemid=74)

Recuperado 18.05.2012

Recuperado 18.05.2012

Ardón. El Debate sobre el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.

[http://www.dialogo.gob.gt/docs/Laboral/Convenio175/Bibliograf%C3%ADa/El\\_debate\\_sobre\\_el\\_175.pdf](http://www.dialogo.gob.gt/docs/Laboral/Convenio175/Bibliograf%C3%ADa/El_debate_sobre_el_175.pdf)

Recuperado 18.05.2012