

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



**Convenio 175 de la OIT y su posible aplicación en
Guatemala**
-Tesis de Licenciatura-

Alba Leticia Díaz Duarte

Guatemala, julio 2014

**Convenio 175 de la OIT y su posible aplicación en
Guatemala**
-Tesis de Licenciatura-

Alba Leticia Díaz Duarte

Guatemala, julio 2014

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cóbar

Secretario General Lic. Adolfo Noguera Bosque

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 Lic. Jaime Trinidad Gaitán Álvarez

Revisor de Tesis M. Sc. Sonia Zucelly García Morales



**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**

"Sapientia ante omnia, acquiritur sapientia"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, diez de marzo de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **CONVENIO 175 DE LA OIT Y SU POSIBLE APLICACIÓN EN GUATEMALA**, presentado por **ALBA LETICIA DÍAZ DUARTE**, 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 al Licenciado **JAIME TRINIDAD GAITÁN ÁLVAREZ**, 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: **ALBA LETICIA DÍAZ DUARTE**

Título de la tesis: **CONVENIO 175 DE LA OIT Y SU POSIBLE APLICACIÓN EN GUATEMALA**

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, 19 de mayo de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Jaime Trinidad Gaitán Álvarez
Tutor de Tesis



Sara Aguilar
c.c. Archivo



**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**

"Sabiduria ante todo, adquiere sabiduria"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veinte de mayo de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **CONVENIO 175 DE LA OIT Y SU POSIBLE APLICACIÓN EN GUATEMALA**, presentado por **ALBA LETICIA DÍAZ DUARTE**, 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 **SONIA ZUCHELLY GARCÍA MORALES**, 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: **ALBA LETICIA DÍAZ DUARTE**

Título de la tesis: **CONVENIO 175 DE LA OIT Y SU POSIBLE APLICACIÓN EN GUATEMALA**

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, 23 de junio de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Sonia Zucelly García Morales
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: **ALBA LETICIA DÍAZ DUARTE**

Título de la tesis: **CONVENIO 175 DE LA OIT Y SU POSIBLE APLICACIÓN EN GUATEMALA**

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, 9 de julio de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador del Taller de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar
c.c. Archivo



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ALBA LETICIA DÍAZ DUARTE**

Título de la tesis: **CONVENIO 175 DE LA OIT Y SU POSIBLE APLICACIÓN EN GUATEMALA**

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, 16 de julio de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador del Taller 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

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

Lic. Carlos Enrique Godínez Hidalgo

Lic. Julio Cesar Villalta Bustamante

Licda. Flor de María Samayoa Quiñonez

Licda. Carmela Chamelé García

Segunda Fase

Licda. Alba Ruth Sandoval Guerra

Lic. Eddy Giovanni Miranda Medina

Lic. Carlos Ramiro Coronado Castellanos

Lic. Mario Jo Chang

Tercera Fase

Lic. Eduardo Galván Casasola

Lic. Sergio Armando Teni Aguayo

Lic. María Victoria Arreaga Maldonado

Licda. Omar Rafael Ramírez Corzo

Lic. Pablo Esteban López Rodríguez

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

DEDICATORIA

A Dios: Fuente de inspiración y sabiduría, gracias por darme la vida, protección, salud y acompañarme en cada momento.

A mi esposo: **Otto Mynor Alarcón y Alarcón:** Compañero de vida, de estudio, amigo inseparable, gracias por tu apoyo y comprensión incondicional, este triunfo es tuyo, te amo.

A mis hijos: **Astrid Melina, Mynor Francisco y Denisse:** Razón de seguir con fe por la vida y con la felicidad de tenerlos, disfrutarlos como una bendición que Dios me regaló.

A mis nietos: **Paolo Andrés, Emily Isabella, Cristopher Alessandro, Daphne Nicolle, Martin Ignacio, Daniela y Natalia:** Son la alegría de mi vida, que este triunfo sirva como ejemplo.

A mi amiga: **Dorita de Morales:** Gracias por el cariño sincero y por sus sabios consejos, usted es un ejemplo a seguir, la aprecio mucho.

Índice

Resumen	i
Palabras Clave	ii
Introducción	ii
Organización Internacional del Trabajo OIT	1
La Legislación en Guatemala	6
Convenio número 175 de la Organización Internacional del Trabajo	14
Aplicabilidad del Convenio 175 en Guatemala	37
Conclusiones	49
Referencias	51

Resumen

El presente trabajo versa sobre el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- que regula el trabajo a tiempo parcial y su posible aplicación en Guatemala, en la actualidad existe un proyecto sobre el mismo, en la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, para su discusión, análisis y posible aprobación, el cual no ha sido ratificado por la falta de regulación legal en el país; de esta manera incluirla en el ordenamiento jurídico.

Se abordó de manera especial el origen de la Organización Internacional del Trabajo, su formación, los países que se han adherido, la creación de nuevos convenios y la cobertura que alcanzan los objetivos propuestos. Se trabajó y analizó la legislación laboral existente en el país, que radica únicamente en la Constitución Política de la República; el Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República), Convenios ratificados por Guatemala. Se investigó el tema de estudio propuesto que consiste en determinar las ventajas y desventajas de la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo que regula el trabajo a tiempo parcial.

Palabras Clave

Convenio Internacional. Acuerdo entre países. Tratado Internacional. Pacto Internacional.

Introducción

En Guatemala no existe normas legales que regulen el trabajo a tiempo parcial, por lo que este estudio es de importancia al realizar un análisis del contenido del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, que regula el trabajo a tiempo parcial, de igual manera hacer la relación con las leyes guatemaltecas y conocer las ventajas que ofrece a los trabajadores su aplicación.

El trabajo de investigación se divide en cuatro títulos: en el primero de ellos, se desarrolla el origen, cobertura y motivaciones en las que se basó la Organización Internacional del Trabajo para su aprobación. El título segundo, hace una referencia a lo que establece la legislación laboral en Guatemala en cuanto a los derechos y garantías mínimas en la contratación de servicios de un trabajador. En los dos últimos títulos: se analiza el contenido del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, que contiene el trabajo a tiempo parcial y las ventajas y desventajas de su aplicación al ser ratificado por Guatemala.

El Estado ofrece una legítima tutela para la clase trabajadora, garantiza los derechos mínimos de los trabajadores establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes laborales. Se investigó el contenido y objetivos del convenio, así como una comparación y relación con el marco jurídico guatemalteco para determinar la pertinencia del mismo, tomando como base la regulación actual e incorporarla dentro del sistema legal, para la protección de todo trabajador que se encuentre en la necesidad de obtener un trabajo digno con el cual pueda afrontar sus necesidades básicas.

Se propone la aprobación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, por las ventajas y beneficios que trae a la población en general, por no afectar los derechos y garantías mínimas reconocidas a la clase trabajadora, así como los derechos adquiridos por medio de Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo, no vulnera esos derechos sino más bien los respeta, brinda la oportunidad a personas necesitadas de obtener un trabajo a tiempo parcial cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la establecida en la ley, de esta manera tener mejores ingresos económicos y por ende una mejor calidad de vida.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene su origen, en un acuerdo o convenio internacional en materia laboral, en el que se unen las opiniones o puntos de vista de sujetos de orden jurídico internacional.

Su fundación respondía, en primer lugar, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explotaba sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable.

Esta preocupación queda claramente reflejada en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, en el que se afirma que, “existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos.” (<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm> Recuperado 24.03.14)

También se basó en motivaciones de carácter político, de no mejorarse la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización, éstos acabarían por originar conflictos sociales, que pueden desembocar incluso en una revolución. El Preámbulo señala que el descontento causado por la injusticia, constituye una amenaza para la paz y armonía universales.

La tercera motivación fue de tipo económico, cualquier industria o país que adoptará medidas de reforma social se encontraría en situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción.

El Preámbulo señala que, si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

La fuerza que impulsó la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas.

En 1926 se introdujo una innovación importante: la Conferencia Internacional del Trabajo creó un mecanismo para supervisar la aplicación de sus normas, mecanismo que aún existe en la actualidad. (www.oit.org.pe/portal/index.php. Recuperado 26.04.2014)

La Conferencia creó una Comisión de Expertos, compuesta por juristas independientes y cuya misión consistía en examinar las memorias sometidas por los gobiernos y presentar cada año su propio informe a la Conferencia.

Cobertura

Dentro del preámbulo de Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, se encuentran determinadas áreas que deben ser mejoradas con la creación de esta institución básica para poder tener mejores condiciones de vida y por consiguiente una paz social, estas áreas son:

1. Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
2. Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
3. Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
4. Protección de niños, jóvenes y mujeres;
5. Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;
6. Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
7. Reconocimiento de libertad sindical;
8. Organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas similares.
(<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm> Recuperado 24.03.2014)

Estas áreas se convierten en los ejes fundamentales sobre los cuales la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realiza su función para cumplir con sus objetivos de proporcionar las garantías mínimas que deben existir por parte de los patronos hacia los trabajadores, para que estos puedan tener una vida digna y desarrollarse como personas.

La Organización Internacional del Trabajo, estableció su sede en Ginebra en el año de 1920, El Consejo de Administración, es el Órgano Ejecutivo de la OIT, el cual es elegido por la Conferencia, con representantes de

los gobiernos, representantes de la clase trabajadora y representantes de los patronos.

La OIT, “eligió al político francés Albert Thomas como el Primer Director de la Oficina Internacional del Trabajo.”

(<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>. Recuperado 24.03.2014)

La Corte Internacional de Justicia declaró ese mismo año, a instancias del Gobierno de Francia, que la reglamentación de las condiciones de trabajo del sector agrícola se encontraba también dentro del ámbito de la acción de Organización Internacional de Trabajo (OIT).

La Conferencia Internacional del Trabajo, en el año de 1925, creó una Comisión de Expertos para supervisar la aplicación de sus normas, esta Comisión se integra por juristas independientes, analizan y examinan las memorias e informes que presentan los gobiernos cada año, y ellos presentan su propio informe a la Conferencia.

En el año de 1946 la Organización Internacional del Trabajo conviene un acuerdo con las Naciones Unidas y se convierte en el primer organismo especializado asociado con las Naciones Unidas.

La Organización Internacional del trabajo es una agencia adscrita a las Naciones Unidas encargada de velar porque se respeten los derechos de los trabajadores; para evitar que existan decisiones arbitrarias que favorezcan de forma desmedida a una de las partes, la Organización Internacional del Trabajo está representada por el gobierno, patronos y trabajadores de todos los países que forman parte de la Organización Internacional del Trabajo.

Esta Organización tiene dentro de sus funciones promover la Justicia Social para los trabajadores de todo el mundo, dignifica a la clase trabajadora y le proporciona una mejor calidad de vida a éste sector que en muchos países es explotado en, esto lo realiza a través de políticas y programas orientados a la protección de los trabajadores para poder proporcionar mecanismos de defensa frente a cualquier amenaza en contra de su integridad como personas dentro de la relación laboral.

Su estructura tripartita hace de la “Organización Internacional del Trabajo un foro singular en el cual los gobiernos y los interlocutores sociales de la economía de sus 185 Estados Miembros pueden libremente confrontar experiencias y comparar políticas nacionales.” (<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ctry-ndx.htm>. Recuperado 17.04.2014).

La Legislación Laboral en Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, y el Decreto 1441 del Congreso de la República Código de Trabajo, establecen “que toda persona tiene derecho al trabajo, el Estado está en la obligación de crear facilidades precisas para que ese sector tenga mejores oportunidades y las condiciones de poder tener acceso al mercado laboral.”

Constitución Política de la República de Guatemala

En la legislación guatemalteca, el trabajo es considerado como un derecho de orden Constitucional, según lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 101, Derecho al trabajo.

El cual regula; “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.” así mismo el Artículo 102 incisos del a) hasta el t). Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo;

Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades”. La Constitución Política de la República de Guatemala regula que los derechos sociales mínimos contenidos en ella son la base fundamental a la normativa laboral y además preceptúa que dichos derechos sociales y laborales son irrenunciables, al indicar irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores. Susceptibles de ser

superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley.
(Constitución Política de la República)

El Artículo 46 de la misma Constitución Política de la República, establece el principio de preeminencia del Derecho Internacional, cuando se trata de Convenios de Derechos Humanos, prevalecen sobre el derecho interno. Es este el primer elemento constitucional para que un convenio de la Organización Internacional del Trabajo, (OIT) se convierta en ley del país cuyas disposiciones se aplican por sobre el derecho interno, en virtud de que por regular materia de trabajo, se consideran Tratados de Derechos Humanos; el trabajo es un Derecho Humano.

El trabajo es un derecho protegido por la ley, por medio del cual se concluye que todos los guatemaltecos tienen la facultad de optar a un empleo y elegir el que mejor les favorece, el cual puede satisfacer sus necesidades primordiales y de sus familias.

El Estado debe contribuir al mejoramiento del trabajo, y promover las condiciones necesarias para optimizar la seguridad y equidad laboral, de esta manera dignificar a la clase trabajadora en su superación moral y económica.

Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República)

El Código de Trabajo de Guatemala, se encuentra establecido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene las normas de carácter sustantivo y de tipo procesal, que tutela los derechos de la clase trabajadora.

Este código tiene en su parte considerativa las características y principios ideológicos que inspiran la legislación laboral de Guatemala, los cuales se encuentran consagrados en el Cuarto Considerando de dicho cuerpo legal, estos principios fundamentales son;

El considerando a) del Código de Trabajo de Guatemala, refiere que: “el derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

Este principio tiene como fundamento esencial proporcionar y equilibrar las desventajas que puede tener el trabajador ante el patrono, así de esta manera buscar la protección del trabajador por ser el más débil, por lo que no permite disminuciones que perjudiquen los intereses del trabajador por su situación de ser más vulnerable.

Así mismo, el considerando b) del texto legal establece que: “el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables para éste, haciéndose valer por la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, en los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”

Según Castillo, se consideran mínimas ya que es lo mínimo que él;

Estado puede otorgar a los trabajadores, un claro ejemplo de ello, es el salario mínimo establecido anualmente por cada actividad, son protectoras del trabajador, es decir, en la relación laboral el trabajador es la parte más débil, y son irrenunciables únicamente para él, es decir, únicamente el patrono puede renunciar, cualquier acto o estipulación que implique disminución o tergiversación de los derechos garantizados por la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes laborales, se consideran nulas de pleno derecho. (Castillo, 1998:11)

De esta manera se infiere que el Estado protege a la población más vulnerable, conformada por los trabajadores, mismos que conforman la mayoría. Por lo que es jurídicamente inaceptable que el trabajador renuncie a su derecho en el cual la ley le ha concedido la calidad de irrenunciable.

El considerando c), prescribe que: “el Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa, se deduce que esta rama del derecho limita el principio de la autonomía de la voluntad.”

El Derecho del Trabajo, establece que no se puede realizar la contratación en condiciones que sean inferiores a las establecidas en la ley, las normas establecidas se deben de cumplir a cabalidad y de forma obligatoria, para contribuir a la protección de la clase trabajadora.

El derecho al trabajo es necesario e imprescindible además es imperativo, por su finalidad, la cual consiste en la protección del trabajador, por su situación de desventaja ante el patrono, es por ello que la ley, establece las prestaciones mínimas que se pueden otorgar al momento de contratarlo.

Por aparte el considerando d) regula que:

El Derecho de Trabajo es realista y objetivo, lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social, y lo segundo, porque su tendencia es resolver los problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles, así mismo considera que para resolver casos determinados a base de una bien entendida equidad.

Continúa manifestando Castillo que el derecho del trabajo;

Es realista y objetivo, es un derecho realista `porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado la base se encuentra en la equidad, es decir se enfoca directamente a una realidad que es la desigualdad existente entre patrono y trabajador, por otra parte el derecho del trabajo es objetivo ya que tendencia es el de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social a base de hechos concretos y tangibles. (Castillo, 1998:16)

Este principio, tiene como base la desigualdad que a través de la historia ha existido entre la clase patronal y la clase trabajadora, por lo que las leyes laborales determinan la forma para la resolución de conflictos, que surgen por motivo de las relaciones de trabajo, creando para ello las

normas y procedimientos adecuados con los fines de esta rama del derecho.

En el considerando e) se establece que: el Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

El derecho del trabajo es una rama del derecho público que aplicado al interés privado debe ceder ante el interés público, que el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que lo impone.

El espíritu del Derecho Laboral, es social y de protección a la clase trabajadora en general, por lo que su finalidad es el desarrollo integral del trabajador por medio de un trabajo digno, que contribuya al sostenimiento de sus necesidades básicas.

Este principio instituye que, el Estado garantiza los derechos del trabajador, e impone las normas establecidas las cuales se deben cumplir en las relaciones laborales, por parte de los habitantes del territorio, para promover la convivencia y armonía entre las partes de la relación laboral, y de esta manera limita cuales son las obligaciones y cuáles son los derechos de los sujetos durante la relación laboral.

El considerando f) indica que; “el Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático, se orienta a obtener la dignificación económica y moral del trabajador, realiza así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.”

El derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

Indica Echeverría, que la Dignificación;

económica viene relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardarse los patronos a los trabajadores, lo cual obviamente no solo tiene una vía. (2004:19)

Este principio, establece que, la clase trabajadora constituyen la mayoría de la población, por lo que se persigue dignificar a los trabajadores a través de una remuneración justa y equitativa, que le permita su subsistencia económica, moral, y obtener de esta, manera el logro de la armonía social.

La reducción del tiempo de trabajo que el trabajador permanece a las órdenes del patrono, no es un aspecto novedoso en la discusión económica. Este se ejecuta desde la revolución industrial.

La reducción ha sido constante debido al crecimiento económico así como a la evolución tecnológica, lo que ha permitido disminuir el tiempo de trabajo en el conjunto de la vida laboral y generalizado jornadas laborales más cortas en la mayoría de los países occidentales.

La reducción del tiempo de trabajo se puede constatar al observar las jornadas laborales de catorce horas diarias de finales del siglo XIX, con la aplicación de una jornada laboral de ocho horas en la actualidad.

Es pertinente señalar que el tiempo de trabajo de toda una vida también disminuye, debido a la cada vez más tardía incorporación al mercado laboral, así como, a la más pronta salida del mismo, (jubilación).

Por otro lado, gracias a la incorporación de la mujer al mercado laboral, la población económicamente activa ha aumentado, lo que a su vez ha permitido una reducción generalizada en el tiempo dedicado al trabajo y un aumento del tiempo libre.

Cabe mencionar que la meta principal de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es la promoción de oportunidades para las mujeres y los hombres en la obtención de trabajos decentes y de carácter

productivos, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

La organización busca así mismo la creación de empleos, y mejorar su regulación en los países miembros, no persigue sustituir el trabajo de tiempo completo por el de tiempo parcial, pues como se observa en el mismo, se debe establecer por parte del Estado y de sus organizaciones de trabajadores y de patronos, un porcentaje de autorización de tiempo parcial.

Convenio número 175 de la Organización Internacional del Trabajo

El proyecto de creación y ratificación del Convenio 175 de la OIT, se encuentra para su estudio y análisis en la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, en espera de efectuar las consultas que sean necesarias para su posible aprobación y ratificación.

Proceso de creación de los Convenios internacionales de trabajo

La creación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo requieren de un proceso administrativo a lo interno de la Organización, se realiza consultas, estadísticas, antes de ser enviados para su ratificación a los Estados miembros.

Los convenios ratificados, constituyen tratados internacionales que son obligatorios para los Estados que los ratifiquen, en tanto que las recomendaciones, no son vinculantes sino sugerencias para mejorar las relaciones de trabajo.

En Guatemala el Convenio 175 de la OIT, no ha sido ratificado, a pesar de que regula el trabajo a tiempo parcial, elemento fundamental en la generación de empleo y mejorar los ingresos económicos de las familias.

Las leyes internas del país tampoco lo prohíben, sin embargo a nivel de trabajadores ha generado algún tipo de controversias y se han opuesto a su aprobación y ratificación por parte del Congreso de la República.

Según la información obtenida;

La primera medida de preparación para la creación de un convenio internacional de trabajo consiste en que la oficina internacional del trabajo haga un estudio comparativo de las leyes y prácticas de varios países miembros de la OIT respecto del mismo. A partir de este informe, esta oficina prepara un formulario que se adjunta al estudio y se envía a los gobiernos para que lo reciban, como mínimo, 18 meses antes de la apertura de la reunión de la conferencia internacional en la que se tratará el tema. (Organización Internacional del Trabajo, Ratificación de convenios, (<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/norm/howused/ratific.htm>. recuperado 28.04.2014).

Los gobiernos están obligados por reglamento a responder a este cuestionario que debe llegar a la oficina a la mayor brevedad posible y, como mínimo, once meses antes de la apertura de la respectiva reunión de la conferencia, se solicita a los gobiernos que consulten a las

organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas antes de ultimar sus respuestas y de explicar los motivos de las mismas.

En el caso de los países que como Guatemala, han ratificado el convenio sobre la consulta tripartita, número 144, la consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores constituye una obligación, Guatemala está en este grupo.

El texto propuesto se somete entonces a la Conferencia en Pleno. Por lo general, en este informe se indica la clase de instrumento que debería adoptarse.

Al adoptar el informe y las conclusiones del comité, por simple mayoría de los votos emitidos por los delegados presentes, la Conferencia también decide, mediante una resolución, que la cuestión se inscriba en el orden del día de la próxima reunión de la Conferencia para que se entable la segunda discusión.

En la siguiente reunión de la Conferencia,

Otro comité tripartito examina el proyecto de convenio, recomendación, o ambos, El texto aprobado, como resultado de la labor de dicho comité, se somete a aprobación de la Conferencia en pleno. Cabe señalar que cada cláusula del instrumento propuesto, ya sea un convenio o una recomendación, debe someterse a aprobación. Organización Internacional del Trabajo, Ratificación de convenios. (<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/norm/howused/ratific.htm>. Recuperado 28.04.2014)

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

Cuando un país ratifica un Tratado de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), acepta dos cosas importantes; en primer lugar, incorporarlo en la legislación nacional y aplicarlo.

Para comprender lo que ello implica, deberán examinarse las disposiciones del convenio en cuestión. En segundo lugar, el país acepta someterse al control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en lo que respecta a las medidas que tome para aplicar ese éste.

Las ratificaciones no pueden ir acompañadas de reservas; en otras palabras, los gobiernos no tienen la facultad de decidir a discreción los artículos del convenio que se comprometen a aplicar.

No obstante, algunos convenios prevén determinadas exclusiones, excepciones u opciones. En algunos casos, también estipulan que si el Estado desea acogerse a esas cláusulas de excepción, debe notificarlo en

una declaración que debe presentar al mismo tiempo que la ratificación para que esta última sea válida.

La reducción de las horas de trabajo y el reconocimiento de la jornada de ocho horas han constituido una de las reivindicaciones más importantes e insistentes del movimiento obrero desde mediados del siglo XIX

Aun cuando diversos países ya habían introducido la jornada de ocho horas diarias y la semana de cuarenta y ocho horas en su legislación antes de la adopción del Convenio número 1, este hecho no impidió que el convenio ejerciera una influencia importante en la evolución de la legislación laboral de numerosos países en materia de tiempo de trabajo.

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

Así mismo, pretende ofrecer un marco normativo para regular el trabajo a tiempo parcial, en aquellos países donde no existe o no disponga una legislación a ese respecto, tal como sucede en Guatemala.

El convenio es bastante oportuno en este momento, por los cambios sociales y económicos registrados en un mundo globalizado en el que hay tanta necesidad de satisfacer las necesidades de mejorar económicamente, dicha realidad se puede lograr a través de un trabajo digno y oportuno, además se aconseja crear nuevas estrategias y maneras de empleo de acuerdo a las necesidades de los trabajadores, que sean establecidas con legislaciones para poder resguardar los intereses de la clase trabajadora.

Durante los últimos años la cuestión planteada por la revisión de las normas internacionales del trabajo relativas al tiempo de trabajo ha dado lugar a extensos debates, como los efectuados por el Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas.

En el primer plano de estos debates en curso hay que destacar el reconocimiento de que, si bien los instrumentos examinados son hasta cierto punto pertinentes, no reflejan ya la situación actual. Ahora bien, no se ha llegado a un consenso sobre la actuación futura de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con el tiempo de trabajo.

En Guatemala, cada año hay más jóvenes en edad para trabajar, quienes se agregan a la actividad laboral, por lo que el trabajo parcial es una opción para obtener un empleo por horas o medio tiempo.

Dicho convenio establece que;

Deberán adoptarse medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido, que responda a la vez a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, siempre que se garantice la protección a que se refieren los Artículos 4 a 7 del presente Convenio. (El Periódico, 16-01-2013)

Estas medidas deben comprender; según el convenio;

“La revisión de las disposiciones de la legislación que puedan impedir o desalentar el recurso al trabajo a tiempo parcial o la aceptación de este tipo de trabajo.”

“La utilización de los servicios del empleo, cuando los haya, en el marco de sus funciones de información o de colocación, para identificar y dar a conocer las oportunidades de trabajo a tiempo parcial.”

“Atención especial, en el ámbito de las políticas de empleo, las necesidades y preferencias de grupos específicos, como desempleados, trabajadores con responsabilidades familiares, trabajadores de edad, trabajadores discapacitados y trabajadores que estén cursando estudios o prosigan su formación profesional.”

El convenio establece que se tomen medidas para garantizar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, con respecto: al derecho de sindicación, el derecho de negociación colectiva

y el derecho a actuar en calidad de representantes de los trabajadores; así como a la seguridad y la salud en el trabajo y contra la discriminación en materia de empleo y ocupación.

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

Se efectúa un análisis del Convenio 175 de la Organización del Trabajo, se describe a continuación;

Convenio 175 de la OIT

Artículo 1

A efectos del presente convenio:

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

(iii) esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad, que el trabajador a tiempo parcial de que se trate;

(d) no se considerará trabajadores a tiempo parcial 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.

Para determinar y explicar el contenido del Artículo 1 del Convenio 175 de la OIT, se detalla cada uno de los aspectos que forman el trabajo a tiempo parcial, que hace referencia dicho convenio:

Trabajador a tiempo parcial: es toda persona individual, que por medio de un contrato de trabajo escrito presta sus servicios durante un tiempo determinado ya sea por horas al día, a la semana, al mes o al año.

Este tiempo de trabajo comprende jornadas inferiores en comparación a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo, a otra llamada empleador o patrono, a cambio de un salario calculado de acuerdo a las horas laboradas con respecto al salario mínimo establecido.

Trabajador a tiempo completo: es toda persona que presta sus servicios laborales por medio de un contrato de trabajo a otra llamada empleador o patrono, ya sea en una jornada ordinaria, mixta o nocturna, establecidas en el Código de Trabajo.

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

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

De lo expuesto anteriormente, se determina que es trabajador, aquella persona que se contrata en una jornada de trabajo a tiempo completo, y está bajo las ordenes o dependencia inmediata de un patrono, en una jornada ordinaria normal en condición comparable, aunque la ejecución de sus servicios personales los preste en un número de horas inferior al que se establece para una jornada de trabajo completa que regula el Código de Trabajo de Guatemala.

Por lo tanto, tiene los mismos derechos, que aquellos trabajadores que son contratados en una jornada ordinaria completa, en este sentido el patrono está obligado a reconocerle sus servicios prestados, según lo que establece el contrato de trabajo, aunque sean afectados al no realizarse de forma continuada, cuando se han establecido que la prestación de sus

servicios personales se consideran celebrados en una jornada completa y por tiempo indefinido.

Artículo 2

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

El trabajo a tiempo parcial, es una oportunidad que ha sido reconocida y regulada por la Organización Internacional del Trabajo, en cuanto a las alternativas de generación de incentivos de mejorar económicamente y los beneficios para reactivar la economía de los países que lo han ratificado.

La Organización Internacional del Trabajo, es un Organismo de las Naciones Unidas que promueve en el mundo el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. Por esa razón tiene la facultad de emitir una serie de convenios para que lo ratifiquen los países de manera voluntaria, y se pueda tener mejores logros en materia laboral.

Artículo 3

1. Las disposiciones del presente Convenio son aplicables a todos los trabajadores a tiempo parcial, en el entendido de que todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesados, podrá excluir total o parcialmente de su campo de aplicación a categorías particulares de trabajadores o de establecimientos toda vez que la inclusión de tales categorías pueda plantear problemas particulares de especial importancia.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que se acoja a la posibilidad que se le ofrece en el párrafo anterior deberá indicar, en las memorias sobre las medidas adoptadas para su aplicación que presente en virtud del artículo 22 de la 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.

De lo anterior se establece que los Estados Miembros que hayan ratificado dicho convenio pueden eliminar a una actividad económica previa consulta con las organizaciones representativas de los trabajadores y empleadores cuando este convenio afecte las relaciones laborales que se encuentran reguladas en la ley

Uno de los fines y principios del Convenio 175, es garantizar los derechos y obligaciones que adquiere tanto el trabajador como el empleador al momento de la contratación del trabajo a tiempo parcial, por lo que se puede acudir a la normativa del Estado Miembro para determinar lo que establece en cuanto a autorizar la contratación de servicios por parte del patrono hacia el trabajador en una jornada de trabajo ordinaria que sea inferior.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 literal g) establece que los patronos o empleadores y trabajadores cuando convienen por disposición de la ley, de mutuo acuerdo o por la costumbre jornadas de trabajo ordinaria inferior, los trabajadores tienen derecho a percibir el salario íntegro, por lo que la ley permite contratar servicios laborales con una jornada de trabajo ordinario inferior.

Por lo que se determina que en el caso de Guatemala, no cabe la posibilidad de exclusión al aplicar el Convenio 175 de la OIT, porque no afecta las relaciones de trabajo.

Artículo 4

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

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

El trabajo a tiempo parcial, genera varias opciones adicionales al que ya existe, porque se puede adecuar o complementar al trabajo actual, se pueden separar sus jornadas, se puede atender otras actividades personales.

Además se garantiza la protección a los derechos de los trabajadores, se incrementan los ingresos familiares, las personas pueden tener una excelente oportunidad de optimizar su fuerza de trabajo al calificar a otros empleos, con mejores condiciones económicas, así como superarse emocionalmente al encontrar mejores oportunidades de su desarrollo personal, por ejemplo los jóvenes que tienen la necesidad de estudiar, las amas de casa que buscan generar ingresos a sus hogares, las personas de la tercera edad, los jubilados, personas que tienen el potencial y desean complementar o ajustar sus ingresos económicos.

La Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 106, establece los derechos y garantías mínimas que debe gozar todo trabajador en una relación laboral individual o colectiva además que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

De lo anterior se deduce que Guatemala al momento de ratificar este convenio la clase patronal, se debe sujetar a las disposiciones que establece la Constitución Política por lo que debe existir un equilibrio al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores.

Las personas que laboren a tiempo parcial tiene la misma protección de las personas que laboran a tiempo completo, especialmente en lo que se refiere a seguridad y salud en el trabajo, así como a los beneficios de prestación de los regímenes legales de seguridad social, derecho la protección de maternidad, acceso a las prestaciones que se derivan de una terminación laboral injustificada, derecho a vacaciones anuales, licencias por causa de enfermedad.

Una de las bondades del contenido de este artículo es la cobertura de darle oportunidad a las amas de casa de trabajar algunas horas fuera de su hogar y poder atender a sus hijos u otras actividades, a un estudiante que opte por una jornada acorde a sus necesidades, que le permita pagar sus estudios, o una persona discapacitada o de mediana edad tenga la

oportunidad de trabajar y adicionalmente complementar los ingresos familiares que le permitan mejorar las condiciones de vida, sin ser víctimas de abusos y violaciones dentro de la empresa o área de trabajo.

Artículo 5

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

Así mismo, este artículo hace referencia a la importancia de que el Estado que ratifique el Convenio 175 de la OIT debe cumplir con los requerimientos establecidos de éste, y asegurarse que un trabajador que labore en una jornada a tiempo parcial perciba el salario mínimo o superior al establecido, y de esta manera alcanzar mejoras económicas, las cuales se pueden tener al desarrollar esta clase de trabajo, para obtener un salario digno, y cumplir con uno de los principios de este convenio.

Artículo 6

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

Tal como aparece en otros apartados la legislación del régimen social debe de ir de la mano de los conceptos modernos de protección y seguridad social a los trabajadores, no importa el horario, ni la jornada de trabajo.

El Código de Trabajo en el Artículo 197 al Artículo 205, establece las condiciones de seguridad social que deben de tomar en cuenta los empleadores para proteger a los trabajadores en las instalaciones de trabajo.

Artículo 7

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

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

La Constitución Política de Guatemala, en su Artículo 102, Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, ya está regulada en el marco jurídico las medidas para asegurar que los trabajadores sin importar cuál sea la jornada de trabajo que desempeñen deberán reconocerse ley recibir la misma protección que gozan los trabajadores a tiempo completos.

El Código de Trabajo en los Artículos del 152 al 155, regula el derecho de la madre trabajadora, dicho marco jurídico establece las disposiciones que se refieren a la protección de la maternidad, la cual se centra en preservar su estabilidad en el trabajo, porque es deber del Estado como lo establecen los Artículos 1, 2, 3, 47 y 101 de la Constitución, de garantizar certeza jurídica, certeza económica y certeza social a la madre trabajadora.

El Código de Trabajo en el Artículo 76 establece las causas sobre la terminación de la relación laboral.

Así mismo los Artículos 127, 129 130, 131 y 134 del mismo cuerpo legal estipula lo referente al derecho de los trabajadores de gozar y percibir las vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados.

Las leyes de Guatemala colocan en el punto más alto la norma que resulte más favorable para los trabajadores.

Estas prestaciones laborales constituyen y son de carácter general, sin menoscabar otras prestaciones de carácter social y de seguridad sociales, como por ejemplo: Días de asueto, periodo de Maternidad, Hora de Lactancia, Día de la Madre, IGSS, entre otras.

Artículo 8

1. 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.
2. 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.
3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo 1 del presente artículo deberá:
 - (a) revisar periódicamente los límites mínimos en vigor;
 - (b) 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.
4. 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.

La falta de empleo es una problemática que afecta a la población de Guatemala, el trabajo en una jornada inferior a la jornada normal completa, es una opción, en la cual se presentan nuevas formas de relaciones laborales, la contratación del trabajo a tiempo parcial, es una alternativa dentro de los grandes problemas que aquejan a la sociedad guatemalteca, por lo que su regulación viene a garantizar el reconocimiento de los derechos y obligaciones de los trabajadores.

En el ordenamiento jurídico de Guatemala, no se encuentra regulado en forma expresa o escrita, el trabajo a tiempo parcial, ni las formalidades que deben cumplirse al contratar bajo ese renglón a un trabajador que preste sus servicios personales a un patrono.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102, garantiza los derechos que asisten a todos los trabajadores, dentro de esos derechos están el de seguridad social, las prestaciones laborales tales como aguinaldo, vacaciones, por lo que se determina que, no se excluye a ningún trabajador que sea contratado en una jornada a tiempo parcial.

El Convenio 175 de la OIT, garantiza el absoluto y total respeto a las medidas de protección a los trabajadores que se encuentren bajo esta modalidad, dentro de las garantías se puede mencionar la seguridad social, vacaciones, licencias, maternidad, terminación de la relación laboral.

En la actualidad, se encuentra el proyecto para su análisis en el Congreso de la República, con el propósito de que los sectores laboral, gubernamental y empleador, se pongan en total acuerdo para su aceptación y ratificación, por ser una alternativa que va a generar mejores oportunidades de trabajo para la clase trabajadora.

La Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 102 inciso g), garantiza los derechos mínimos de todos los trabajadores, sin hacer distinción o exclusión alguna, y en materia laboral el Código de Trabajo en el Artículo 120, regula las protecciones para los trabajadores y trabajadoras que laboran una jornada de trabajo menor o inferior a las jornadas ordinarias el cual es claro al establecer que tienen derecho a percibir íntegro su salario.

Por lo tanto estas normas protegen al trabajador, y en caso de duda deben aplicarse las leyes que favorezcan a los trabajadores, sin embargo el contenido de este artículo no favorece al trabajador que no esté dentro de los límites del convenio lo que demuestra que no puede aplicarse en Guatemala.

En Guatemala, en el medio laboral patronal hay necesidad de contratar personal dentro de un ámbito menor al regulado en la legislación, y también hay necesidad en la población de tener oportunidades de acceder a un mercado laboral para tener mejores oportunidades económicas, en un tiempo menor al contemplado en la ley, esto puede ser por situaciones que les hace imposible obtener trabajos con una jornada ordinaria normal establecida en la ley guatemalteca.

Tal como lo establece la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo en los artículos anteriores no se puede vulnerar esos preceptos constitucionales.

Partiendo del compromiso, la regulación laboral guatemalteca debe estar conforme y dirigida por los principios y derechos fundamentales del trabajo, garantizando su positiva vigencia y su respeto en el país.

Artículo 9

1. Deberán adoptarse medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido, que responda a la vez a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, siempre que se garantice la protección a que se refieren los artículos 4 a 7 del presente Convenio.

2. Estas medidas deberán comprender:

(a) la revisión de las disposiciones de la legislación que puedan impedir o desalentar el recurso al trabajo a tiempo parcial o la aceptación de este tipo de trabajo;

(b) la utilización de los servicios del empleo, cuando los haya, en el marco de sus funciones de información o de colocación, para identificar y dar a conocer las oportunidades de trabajo a tiempo parcial;

(c) una atención especial, en el marco de las políticas de empleo, a las necesidades y las preferencias de grupos específicos, tales como los desempleados, los trabajadores con responsabilidades familiares, los trabajadores de edad, los trabajadores discapacitados y los trabajadores que estén cursando estudios o prosigan su formación profesional.

3. Estas medidas también pueden incluir la realización de investigaciones y la difusión de información sobre el grado en que el trabajo a tiempo parcial responde a los objetivos económicos y sociales de los empleadores y de los trabajadores.

Al ratificar el Convenio 175, el Estado de Guatemala debe adoptar las medidas pertinentes para proteger y garantizar a toda persona que necesita obtener un trabajo a tiempo parcial, el cual le permita obtener ingresos y mejorar su economía.

El trabajo a tiempo parcial es un mecanismo que puede coadyuvar a reducir las tasas de desempleo, en el caso de las amas de casa quienes se dedican a cuidar a sus hijos tendrían un equilibrio entre el trabajo y su vida familiar al no tener que buscar a otra persona que los atienda, para los jóvenes que desean estudiar y trabajar también es una oportunidad de ingresar al mercado laboral, se potencializa el trabajo para las personas de edad, y los discapacitados.

Gracias a la incorporación de la mujer al mercado laboral, la población económicamente activa ha aumentado, lo que a su vez ha permitido una reducción generalizada en el tiempo dedicado al trabajo y un aumento del tiempo libre o dedicado al ocio.

El Convenio 175 de la OIT, contribuye a los objetivos de la política pública del Estado de Guatemala, apoya la alternativa de creación de nuevas oportunidades de empleo, formaliza la economía y multiplica los ingresos fiscales y el seguro social, así como, para una persona que busca empleo, en una jornada que tenga la oportunidad de ampliar y complementar el trabajo que ya tiene, el trabajo a tiempo parcial es una opción adicional al existente, porque puede atender otras actividades personales, complementar los ingresos económicos familiares y tener mejores oportunidades de superación personal.

Artículo 10

“En los casos apropiados, deberán adoptarse medidas para que el traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, sea voluntario, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.”

El trabajo es un derecho que garantiza la Constitución Política de la República en el Artículo 101. Derecho al trabajo. “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. Este artículo claramente versa que toda persona tiene la libertad de elegir el trabajo que mejor llene sus expectativas de vida, de acuerdo a sus necesidades, ya sea en una jornada ordinaria completa o en una jornada a tiempo parcial.

Artículo 11

Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante legislación, salvo en la medida en que surtan efecto en virtud de convenios colectivos o de cualquier otro medio conforme con la práctica nacional. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas antes de que se adopte tal legislación.

Patronos y trabajadores, se han pronunciado sobre la aprobación del Convenio 175 de la OIT, actualmente el proyecto se encuentra bajo estudio en el Congreso de la República, previo análisis de aprobación.

Artículo 12

“Las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.”

Los contenidos de los Artículos 12 en adelante, son obligaciones que adquiere y faculta a cada uno de los Estados que ratifiquen el Convenio 175 de la OIT.

Artículo 13

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

El convenio consta de diecinueve artículos sin embargo del número catorce en adelante son procesos de carácter administrativo, por lo que al ser ratificados y aprobados por los Estados se convertirán de carácter obligatorio para los mismos.

Aplicabilidad del Convenio 175 en Guatemala

Trabajador a tiempo parcial es toda persona individual asalariada cuya actividad laboral tiene una jornada inferior a la del trabajador asalariado que tiene una jornada ordinaria normal a tiempo completo en situación comparable.

La duración normal de la actividad laboral, puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado.

Esta modalidad de carácter contractual ha proliferado en muchos países del mundo en los últimos años, sobre todo en el sector terciario o de servicios (finanzas, comercio por mayor y menor, entre otros.), considerándose generalmente apropiado en relación con cualquier función que no sea la de supervisión o de gerencia.

Legislación sobre la jornada a tiempo parcial

Se ha mencionado anteriormente que, Guatemala no cuenta con una legislación referente a jornadas de menor tiempo que la jornada ordinaria normal establecida en la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, sin embargo, se puede señalar puntualmente, los artículos que se refieren al trabajo a tiempo parcial no contradicen ni riñen con las normas del texto constitucional, por lo que se debe incorporarlas regulaciones contenidas en el Convenio 175 de la OIT en la legislación de Guatemala.

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, bajo el epígrafe de “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo”, prescribe que son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.

En la literal g) de dicho artículo indica que;

la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos horas a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores, laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Del segundo párrafo de la literal g) se asume que, aunque un empleado trabaje en esa categoría de jornada normal ordinaria inferior, tiene derecho a percibir íntegro el salario semanal, que como se sabe, en Guatemala está calculado con base en el salario mínimo establecido anualmente conforme la ley.

Como indica Castellanos, en su exposición;

Se puede afirmar válidamente que el supuesto normativo aplica únicamente a la categoría de trabajo a tiempo completo, entonces, solamente aquellos trabajadores que laboran bajo esa categoría, aunque dediquen menos tiempo de los máximos establecidos en la Constitución, se harían acreedores a percibir íntegro el salario mensual, a pesar que no cumplan con las 44, 36 ó 42 horas a la semana, según trabajen en jornada ordinaria diurna, nocturna o mixta, respectivamente. (Castellanos, 2014:06)

Simplemente no es aplicable al tema del trabajo a tiempo parcial, un impedimento para utilizar efectivamente en muchos casos la contratación a tiempo parcial, y por ende, la necesidad de aprobar y ratificar, por parte de Guatemala, el convenio.

Este puede ser modificado por otra actividad normativa, se puede dar el caso, que el Convenio 175 de la OIT viene a encajar perfectamente como una fuente de solución ante la ausencia normativa constitucional sobre el tema del trabajo a tiempo parcial.

El convenio no es contrario o incompatible con la Constitución ni leyes laborales del país, es más bien complementario a ellas.

Según Castellanos, Guatemala adoptó;

principios esenciales del constitucionalismo moderno, mediante los cuales reconoce que el derecho internacional de los derechos humanos permite seguir ampliando y mejorando el reconocimiento y protección o tutela efectiva de esos derechos, en consonancia con el concepto que la regulación expresa de ciertos derechos humanos individuales y colectivos, no excluye la debida protección y reconocimiento de otros derechos inherentes al ser humano desarrollados en la carta magna (artículos 44 y 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, respectivamente.(2014:15)

Cuando un país decide adherirse, aprobar y ratificar el convenio, debe seguramente desarrollar ciertas actividades normativas para la debida y cumplida implementación de ese tratado internacional y asegurar así que los trabajadores a tiempo parcial sean tratados justa y equitativamente.

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

Aplicabilidad

En caso este convenio sea ratificado, por el Estado de Guatemala, se debe adoptar medidas que garanticen a los trabajadores a tiempo parcial la misma protección que gozan los trabajadores a tiempo completo, en lo relativo a lo siguiente:

Al derecho de sindicación, de negociación colectiva y al derecho de actuaren calidad de representantes de los trabajadores; a la seguridad Social y la salud en el trabajo; a la discriminación en materia de empleo y ocupación: al mismo salario, dependiendo de las horas trabajadas; protección a la maternidad; terminación de la relación de trabajo;

vacaciones anuales pagadas y días feriados y de asueto pagados; licencia de enfermedad, a los días de asueto establecidos por ley.

Rohrmoser, coincide en la necesidad de que Guatemala ratifique el Convenio 175 de la OIT que se refiere a la aprobación de empleo a tiempo parcial. Indica que;

Esto no vulnera norma alguna y podría incrementar las oportunidades para los empresarios y garantías para los trabajadores, señala que existe una híperregulación en materia laboral; sin embargo, la Constitución no puede ser camisa de fuerza, así mismo. El trabajo parcial fue utilizado como una política familiar en los años 60, una década después fue usada para hacerle frente al desempleo; en los años 90 fue como un reparto de empleo y hoy en día es una realidad.(Siglo.XXI: pulso económico,28-02-2014)

Población Beneficiada

En lo que se refiere a las empresas, sus ventajas consisten en una mejor adaptación a las necesidades operacionales de las mismas.

Esta modalidad también satisface a determinadas categorías de trabajadores, que no quieren o no pueden someterse a un régimen de trabajo a pleno tiempo. Esto explica el elevado porcentaje de mujeres empleadas conforme a este sistema.

Solís explica que “también existe una minoría importante que trabaja parte de la jornada por no encontrar empleo en dedicación completa, Si bien el régimen a tiempo parcial satisface las aspiraciones de muchas

personas desde el punto de vista de la dedicación laboral”. (Solís, 2007:58)

Por otra parte, se considera que el trabajo a tiempo parcial favorece la creación de empleo y diversos países han adoptado legislaciones tendientes a promoverlo como uno de los recursos en la lucha contra el desempleo.

En general este convenio contiene tres elementos básicos;

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

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

El tercero, es que es parte de las herramientas de la Organización Internacional del Trabajo, para promover la generación de empleo formal en los países.

Adicionalmente, debe considerarse que este tipo de convenios deben tener un especial componente de género, dado que la inserción laboral de las mujeres, y la capacidad de estas para generar ingresos a partir de su trabajo, tiene una importancia creciente para la superación de la pobreza.

Ventajas en su aplicación

Los beneficios de la ratificación del Convenio 175, para los diferentes grupos de interés son:

Si es un trabajador, que busca empleo y quiere saber lo que el convenio le ofrece; se puede decir que:

1. Genera opciones adicionales de trabajo a las existentes, puede complementar el trabajo actual con uno nuevo de menos horas;
2. Puede separar sus jornadas si así le resulta conveniente;
3. Puede atender actividades personales;
4. Adicionalmente cuenta con la protección de sus derechos;
5. Complementar los ingresos familiares así como mejorar la capacitación para el trabajo,
6. Mejor balance entre el trabajo y la vida familiar;
7. Punto de entrada al mercado para personas jóvenes;
8. Punto de entrada al mercado para mujeres;
9. Se potencializa la creación de trabajo.

Si es una autoridad gubernamental o un miembro del Legislativo quiere saber si el convenio;

Contribuye a los objetivos de la política pública, apoya la estrategia de creación de nuevos empleos en Guatemala, formaliza la economía y multiplica los ingresos fiscales y del seguro social.

Si es un Empresario este convenio le da;

Certeza Jurídica cuando contrata trabajadores por jornadas parciales, responde de mejor manera a las demandas de producción que se presentan en la empresa acorde a las nuevas modalidades de negocios, podrá ser eficiente en la capacitación y formación de recurso humano especializado, mejora la adaptación de la mano de obra a las fluctuaciones de las demandas del cliente, flexibilidad en la planeación del trabajo, trato preferencial en impuestos a firmas que contratan a trabajador a tiempo parcial.

La posibilidad de que una ama de casa trabaje algunas horas fuera de su hogar; que un estudiante opte por una jornada nocturna, que le permita pagar sus estudios, o que una empresa contrate sólo las horas de trabajo necesarias para obtener su producción son algunas de las bondades del trabajo parcial.

Dados los indicadores de empleo de Guatemala el 2.9% desempleo abierto, 17.8% de subempleo y un 74.5% de empleo informal, resulta razonable preguntarse si un Convenio como el 175 de la OIT, que fomenta el trabajo por horas podría tener un efecto positivo sobre el desempleo, el subempleo y la economía informal. (ENEI, 2012:12)

Desventajas de su aplicación

En todo tipo de actuación en el campo laboral o del trabajo, trae consigo problemas de varios tipos, pues existe relación entre compañeros de trabajo, entre patronos y trabajadores, entre la materia prima y los elementos de trabajo, entre las leyes laborales y los trabajadores, entre otros aspectos.

Según De la Cueva; “algunos problemas que traería la aplicación del convenio están más relacionados a la parte patronal que a la parte laboral”, algunos de ellos son:

Impuestos más altos y contribuciones sociales cuando los tiempos parciales son usados para cubrir las mismas horas como de tiempo completo

Ingresos bajos debidos a horas cortas y tarifas bajas comparadas con las de tiempo completo

Bajos beneficios de seguridad social, progreso limitado de carrera y oportunidades de entrenamiento.

Una de las desventajas es que puede provocar de no aprobar con rapidez la legislación sobre el tema, sería que los empresarios se aprovecharan para no pagarles seguridad social a los empleados que contraten.

En este caso se entiende que al ratificar el Convenio 175 de la OIT, se disminuye las garantías que estipulan los Artículos 78, 82, 103 del Código de Trabajo, y el Artículo 47 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en donde se establece el derecho de protección fundamental del salario mínimo, que es además una protección económica a la familia.

La utilidad del trabajo a tiempo parcial radica en el hecho que el empleador pueda contratar a un trabajador por menos tiempo que una jornada completa y le remunere únicamente por el tiempo efectivamente trabajado, además elimina las principales prestaciones que gozan los trabajadores.

En el mercado laboral del país, surgen a diario la necesidades de contratar personal dentro de un espacio de tiempo menor al contemplado dentro de la regulación jurídica y por la necesidad de sectores de la población guatemalteca de acceder a un mercado laboral, dentro de un espacio de tiempo menor al contemplado en ley por diversidad de razones, por lo que existe la posibilidad legal de regular la contratación a tiempo parcial, sin que ello conlleve trastocar o vulnerar preceptos constitucionales.

Es necesario adaptar las normas laborales a la realidad diaria de la economía de mercado y al proceso laboral, creando esas normas, que generan una falta de certeza jurídica sin la cual las empresas no pueden desarrollarse adecuadamente; se debe entender que el mundo actual debe de tomar en cuenta de manera razonable las necesidades de las empresas, sin las cuales no existirá empleo genuino.

Conclusiones

La aprobación y ratificación por medio del Congreso de la República del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, traerá oportunidades a la población de jóvenes, mujeres amas de casa, jubilados y personas con capacidades diferentes, de acceder a un empleo con menos horas, como una jornada complementaria a sus actividades, así como dar protección a los trabajadores que se encuentren en esa condición, lo cual se verá reflejada en el crecimiento económico, moral, cultural y social.

La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, garantizan los derechos mínimos de los trabajadores, regulan lo relativo a las jornadas de trabajo, aunque un trabajador labore una jornada menor ordinaria, tiene los mismos derechos que un trabajador contratado en una jornada ordinaria completa por lo que debe percibir íntegro el salario.

El trabajo es un derecho constitucional, de donde se establece que todo guatemalteco está en la libertad de optar a un trabajo que más le favorezca y que esté de acuerdo a sus capacidades y necesidades, por lo

que es necesaria la regulación del trabajo a tiempo parcial para asegurar la estabilidad y continuidad laboral.

La clase trabajadora más beneficiada al generar una jornada de trabajo a tiempo parcial, es la sociedad guatemalteca, el trabajador puede utilizar el tiempo restante a otras actividades personales y familiares y complementar los ingresos económicos, al mismo tiempo que el estudio para su preparación académica.

Entre las ventajas que puede provocar la aprobación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, radica en que en el país debe existir nueva legislación sobre el tema de la jornada a tiempo parcial, por parte del Congreso de la República, que garantice las condiciones que la ley exige se cumpla en materia laboral.

Referencias

Libros

Castellanos, A. (2014) *IX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Guatemala.

Castillo, M. (1998) *Derecho del Trabajo Guatemalteco*. Editorial Universitaria, Guatemala.

De la Cueva, M. (2010) *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Págs. 201, 202 y 203

Echeverría, R. (2004) *Derecho del Trabajo I*, Editorial Digital Impresos, Guatemala.

Franco, L. (2006) *Derecho Sustantivo Individual de Trabajo*. Editorial Estudiantil Fénix.

Solís D. (2007) *Necesidad de ratificar el Convenio 175, para flexibilizar las jornadas de trabajo*. Universidad de San Carlos de Guatemala. Tesis de Licenciatura.

Legislación

Asamblea Nacional Constituyente *Constitución Política de la República de Guatemala*. (1985)Tipografía Nacional. 2005

Congreso de la República de Guatemala. *Código de Trabajo*, (1961)
Decreto 1441. Librería Jurídica.

Publicaciones Periódicas

Rohrmoser, R. (2014) Preocupa que el Outsourcing evada pago de prestaciones. Siglo.XXI: pulso económico, 28-02-2014)

El Periódico, (2013) Editorial, *El Convenio 175 de la OIT*. 16 de enero de 2013

Encuesta Nacional de Empleo. Instituto Nacional de Estadística, Guatemala, 2012

Publicaciones de Internet

(<http://BibliotecaJurídicaVirtualdeUNAM.encyclopediaturidica/biz14.com> Recuperado el 14.03.2014)

<http://www.ilo.org/global/about—the-ilo/history/lang—es/index.htm>
(Recuperado 24.03.2014)

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/norm/howused/ratific.htm>.
(Recuperado 28.05.2014)