

INTRODUCCION

La reducci3n del tiempo de trabajo no es un aspecto novedoso en la discusi3n econ3mica. Al contrario se ha estado realizando desde la revoluci3n industrial, con respecto al tiempo dedicado al trabajo. La reducci3n ha constante debido al crecimiento econ3mico as3- como a la evoluci3n tecnol3gica, lo que ha permitido disminuir el tiempo de trabajo en el conjunto de la vida laboral y generalizado jornadas laborales m3s cortas en todos los pa3ses occidentales.

La reducci3n del tiempo de trabajo se puede constatar al observar las jornadas laborales de 14 horas diarias de finales del siglo XIX con la aplicaci3n de una jornada laboral de ocho horas diarias. As3-, entre 1870 y 1990 la duraci3n media anual del tiempo trabajado pas3 de m3s de 3000 horas a 2000 horas en la actualidad (Maddison,1998). La diferencia entre los pa3ses tambi3n es considerable; en un grupo con mayores tiempos de trabajo se encuentra Estados Unidos y Jap3n (en torno a 1850 a 2000 horas); por el contrario, ciertas econom3as europeas, como los Pa3ses Bajos o Noruega, registran una media inferior a 1400 horas trabajo anuales, mientras que el resto de econom3as de la Europa continental se sit3a en 1550 y 1800.

Es pertinente se3alar que el tiempo de trabajo de toda una vida tambi3n disminuye debido a la cada vez m3s tard3a incorporaci3n al mercado laboral, as3- como, a la m3s pronta salida del mismo. Por otro lado, gracias a la incorporaci3n de la mujer al mercado laboral, la poblaci3n econ3micamente activa ha aumentado, lo que a su vez ha permitido una reducci3n generalizada en el tiempo dedicado al trabajo y un aumento del tiempo libre o dedicado al ocio.

El 22 de septiembre de 2004, la Comisi3n Europea propuso la revisi3n de la Directiva Europea sobre Tiempo de Trabajo, reabriendo el debate sobre ese espinoso tema. Seg3n esa propuesta19 los Estados miembro podr3n adoptar medidas en escala nacional para regular los acuerdos individuales de no aplicaci3n del tiempo m3ximo semanal de 48 horas. Se hacen m3s expl3citas las condiciones que deben respetarse en caso de acuerdo entre empresario y trabajador.

Este cambio de orientaci3n en la doctrina comunitaria sobre la jornada de trabajo abunda, en el debate sobre su papel en la din3mica competitiva de las empresas, que ha entrado en el campo de la praxis de las relaciones laborales con acuerdos (como los firmados en Alemania) que alargan las horas semanales de actividad. Crece la idea de extender la jornada laboral en los pa3ses desarrollados como f3rmula (defensiva, desde luego) para encarar el deterioro de la posici3n competitiva de algunas empresas resultado del avance del proceso de globalizaci3n. La amenaza de deslocalizaci3n se aborda, pues, con la intensificaci3n del esfuerzo laboral por parte de los asalariados.

No obstante en esa tendencia que se apunta, impulsada por ciertos sectores empresariales, subyacen dos posibles consecuencias a considerar, al menos desde el punto de vista del an3lisis econ3mico: a) el posible impacto sobre los costos laborales (en t3rminos absolutos) de un incremento de la jornada laboral que de llevarse a cabo sin alterar el valor del salario por persona (como est3 ocurriendo) supondr3a un descenso del costo salarial por hora, y b) sobre la din3mica real de la productividad del trabajo.

Los objetivos del presente trabajo son dos: generales y espec3ficos. Los objetivos generales apuntan a Â estudiar y analizar los contratos de trabajo ya establecidos desde la perspectiva de la Constituci3n Pol3tica de la Rep3blica y sus antecedentes hist3ricos. Â Los objetivos espec3ficos pretenden el an3lisis del contrato de medio tiempo en el marco del derecho laboral guatemalteco. Determinar el nacimiento, objetivos, elementos, caracter3sticas, clasificaci3n objetivos de contrato mutilado o de medio tiempo o menos.

Por tanto, se trata de una investigación jurídico-descriptiva, en la que se hará acopio de la legislación, bibliografía especializada, consultas electrónicas a páginas web confiables y el aporte personal a través de los comentarios oportunos, todo tendiente a determinar la veracidad de la hipótesis planteada que establece: La implementación en el ordenamiento jurídico guatemalteco del convenio 175 de la OIT contribuirá a la protección de los derechos de los trabajadores a tiempo parcial sin menoscabar los legítimos intereses de aquellos trabajadores con derechos ya adquiridos. ¹

APLICACIÓN DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

DEFINICIONES

Que es el Trabajo

El término trabajo se refiere a una actividad propia del hombre. También otros seres actúan dirigiendo sus energías coordinadamente y con una finalidad determinada. En un sentido amplio es toda actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada. La palabra derivada del latín tripaliare que significa tortura; de ahí - paso a la idea de sufrir o esforzarse, y finalmente de laborar u obrar. El trabajo en sentido económico, es toda tarea desarrollada sobre una materia prima por el hombre, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios.¹

Teniendo en cuenta la acepción que el Diccionario de la Real Academia Española otorga al término trabajo como esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, puede decirse que el trabajo, es el resultado de la actividad humana que tiene por objeto crear satisfactores y que hace necesaria la intervención del Estado para regular su vinculación y funcionamiento con los demás factores de la producción.

Respecto al término trabajo este puede situarse como un proceso que se efectúa entre los hombres y la naturaleza y en el cual, los hombres (valiéndose de instrumentos y mediante su actividad) modifican los objetos de la naturaleza de modo que con éstos puedan satisfacer sus necesidades. El proceso de trabajo abarca tres aspectos: 1) la actividad del hombre dirigida a un fin, o sea, el trabajo mismo, 2) el objeto de trabajo, y 3) los medios de trabajo con que el hombre actúa sobre dicho objeto. El trabajo es la condición primera y fundamental de la existencia humana.

En el mismo sentido, el trabajo es considerado como uno de los factores productivos básicos, junto con la tierra y el capital, que se combina con ellos para la producción de bienes y servicios. El trabajo, por su propia naturaleza, se negocia en un mercado con características propias, el mercado de trabajo².

Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado.³

Derecho laboral y/o Derecho del Trabajo o Derecho Social

Es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajadores, las asociaciones sindicales y el Estado.⁴

Conjunto de normas y principios que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. "No se presume la gratitud del trabajo".⁵

El Derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las

relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del Trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador (persona física o jurídica) a cambio de una contraprestación dineraria.⁶

Contrato individual de trabajo

Es aquel por el cual una persona física denominada el trabajador se obliga a prestar servicios personales para una persona física o jurídica denominada el empleador bajo la dependencia y subordinación de éste quien, a su vez, se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada. El cual contiene cuatro elementos principales:

- Las partes, trabajador y empleador,
- El vínculo de subordinación de parte del trabajador para con el empleador,
- Los servicios personales realizados por el trabajador,
- La remuneración recibida por el trabajador.

Convenio internacional OIT

Acuerdo o Convenio Internacional: Cuando se unen las opiniones o puntos de vista de sujetos de orden jurídico internacional, sobre cuestiones o problemas que surgen en sus relaciones internacionales se crean los acuerdos internacionales.

Estos acuerdos se realizan con una finalidad: producir efectos jurídicos, establecer "compromisos de honor", "acuerdos convencionales".

Los sujetos "acuerdan", comprometiéndose recíprocamente, a cumplir las obligaciones y respetar los derechos contenidos en un instrumento escrito o establecidos verbalmente.

La denominación de "tratados internacionales" equivale a la de "acuerdos internacionales" que producen efectos jurídicos internacionales.⁷

Tratado:

Es el instrumento privilegiado e inherente de las relaciones internacionales. Suponen frente a la costumbre un factor de seguridad. Las obligaciones se expresan por las partes de una forma muy precisa.

Frente a la costumbre los tratados permiten que todos los Estados que se van a ver comprometidos por él y participen en su elaboración. Otra ventaja de los tratados es que sus normas se elaboran con más rapidez que las consuetudinarias aunque éstas cristalizan con más rapidez.

Flexiguridad

La flexiguridad (o flexiseguridad) es un concepto que proviene del mercado laboral dan s y es la combinación de flexibilidad y seguridad, aplicado al mercado de trabajo. En teoría, se trata de una estrategia política encaminada a lograr un mercado de trabajo flexible, que además garantice la protección social de los trabajadores.

La flexiguridad se basa en realidad en tres pilares: a) la flexibilidad a la hora de contratar y despedir, b) la alta protección social para los desempleados, c) y una política de formación y reinserción laboral muy activa. Los trabajadores deben estar dispuestos a modificar su formación para adecuarse a lo que en cada momento necesite el mercado; para ello se articulan medidas de formación continua tanto para empleados como sobre todo para desempleados. Por todo ello el coste de este modelo en términos de presupuesto

público de la flexiguridad es muy alto, una de las principales críticas que recibe.⁸

Jornada de trabajo y/o Jornada Laboral

Es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas que el empleado ha de desempeñar para desarrollar su actividad laboral dentro del período de tiempo de que se trate: días, semanas o años.

La jornada es el número máximo de horas que un empleador puede exigir de un trabajador. Por ejemplo, 8 horas diarias y 40 horas por semana. Es importante distinguir entre la jornada laboral y el horario. La jornada, como se dijo anteriormente, es el número de horas que el trabajador debe trabajar por día. El horario es simplemente la distribución de la jornada a través de las distintas horas del día. En el Decreto 1441, Código de Trabajo, establece en su **Artículo 116**. La jornada ordinaria fundamento Legal de la Jornada de Trabajo.

Jornada inhumana:

En materia laboral es aquella que, implica un desbordamiento exagerado de energía o un grave peligro para la salud o existencia de los trabajadores. No deje de ponderarse que tal tipo de desgaste puede darse, por la complicación o dureza del trabajo, dentro de la duración incluso de la jornada ordinaria.⁹

Prestaciones y/o Prestaciones Laborales

Son las adiciones a los sueldos y salarios de los trabajadores, pagadas por los empleadores y pueden ser en dinero o en especie. Incluye: aportaciones a la seguridad social, primas de antigüedad, cajas privadas de pensiones, despesas, ayudas para renta, etc., excepto los reembolsos a los empleados por viajes, dietas y otros gastos en que incurran al realizar actividades por cuenta de la dependencia o entidad, tales como gastos para mejorar el ambiente del lugar de trabajo, exámenes médicos, deportes y otros servicios recreativos, herramientas y equipo.¹⁰

Nuestra legislación laboral, establece como prestaciones laborales:

- INDEMNIZACION: **Decreto número 1441, Código de Trabajo: Artículo 82.**
- VACACIONES: **Artículo 130. (Reformado por el artículo 6 del decreto 64-92 del Congreso de la República).**
- BONIFICACION ANUAL: **Decreto número 42-92 Ley de bonificación Anual Para Trabajadores del Sector Privado y Público: Artículo 1.**
- AGUINALDO. **Decreto número 76-78 Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo: Artículo 1o.**
- VENTAJAS ECONOMICAS en el **Artículo 90 del mismo cuerpo legal. .**

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

Salario

El salario o remuneración, es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual. Cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal.

El salario Se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.¹¹

En el Decreto número 1441 Código de Trabajo, establece: **Artículo 88.** *Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste...*

Tiempo parcial o contrato por relevo

El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo.

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.¹²

Es aquel en el que el trabajador se obliga a prestar sus servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o al año. Por tanto, es inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate.¹³

Cualquier trabajo que tenga una duración normal inferior a la de un trabajador a tiempo completo en situación comparable.

En Guatemala según el Decreto 1441 Código de Trabajo, establece: **Artículo 120.** *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.*

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES Y DELIMITACION CONCEPTUAL DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DE JORNADA DE TRABAJO.

Disposiciones generales.

La palabra contrato proviene del latín *contractus*, derivado a su vez del verbo *contraere*, que significa reunir, lograr, concertar. Se trata de un acto jurídico bilateral constituido por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que produce determinadas consecuencias jurídicas debido al reconocimiento de una norma de derecho. En principio, habrá contrato cuando dos o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común destinada a reglar sus derechos. Así lo entiende Joel Chirino Castillo quien ha manifestado que El contrato es el acuerdo entre dos o más personas para crear o transmitir derechos y obligaciones. A nuestro estudio interesa el contrato como acto (o negocio) jurídico bilateral. Si bien la teoría del contrato corresponde al Derecho Civil, existen regulaciones de contratos en particular en cada una de las ramas que componen el derecho, especialmente en el derecho civil, el derecho mercantil, también en el laboral, agrario, minero, de la navegación, etc.

Como dijimos estas diferencias se acentúan frente al derecho laboral, que además de regular figuras típicas del derecho civil, trae soluciones no del todo armónicas con la teoría general civilística. Nada

puede objetarse respecto de la regulación de los contratos estrictamente laborales, cuya presencia, en legislaciones unificadas, da pie para sostener la autonomía del derecho laboral.

Ubicado el contrato dentro de la categoría de los actos jurídicos civiles es preciso señalar sus notas distintivas, al menos desde el punto de vista económico. El Código Civil, decreto ley 106, en el art. 1517 estatuye lo relativo al contrato. Hay que tomar en consideración que el C.C. no diferencia al contrato de convención. Y dice el artículo 1517 del citado cuerpo legal: que hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación. Es aquel acuerdo de voluntades divergentes anteriormente por medio del cual las partes crean, modifican o extinguen una relación jurídica de carácter patrimonial.

Delimitación conceptual del contrato de trabajo.

El contrato, convenio o pacto de trabajo, sea cual sea la forma como se le denomine, es el vínculo mediante el cual el trabajador se obliga a prestar al empleador, sus servicios o la ejecución de una obra, personalmente bajo su dependencia continuada y dirección inmediata, a cambio de una retribución.

Aunque contrato y relación de trabajo se usan como si fuera la misma cosa, el vínculo legal del acuerdo entre trabajador y patrono en el que, el trabajador acepta ser empleado al servicio de un patrono determinado, se formaliza en el contrato laboral. El término relación corresponde a la realidad que, después de celebrado el contrato, se presenta en la práctica de las condiciones y contenido que a través del tiempo; forman el conjunto de derechos y obligaciones que se dan entre las partes.

Definición doctrinaria

Puede definirse contrato de trabajo como un acuerdo entre el empresario y el trabajador, por el cual el trabajador se compromete voluntariamente a prestar sus servicios personales al empresario, actuando bajo su dirección, a cambio de un salario.

En Guatemala es trascendental el consentimiento libre de las partes, pero para que se materialicen las obligaciones y derechos de las partes, patrono y trabajador, es preciso que el último haya iniciado a prestar el servicio.

Definición legal

De conformidad con lo estatuido por el artículo 18 del Código de Trabajo el contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico – jurídico mediante el cual 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.

Elementos del contrato individual de trabajo.

Estos pueden ser esenciales y personales: Los elementos esenciales: 1.– Que se preste un servicio o se ejecute una obra en forma personal; 2.– Que exista dependencia continuada hacia el patrono; 3.– Que existe dirección, ya sea inmediata o delegada, de uno o varios representantes del patrono; y, 4.– Que a cambio del servicio exista una retribución y las demás prestaciones de ley.

Elementos personales: a) Patrono y/o su representante; y. b) El Trabajador.

Relación de trabajo.

De acuerdo con José Manuel Lastra Lastra el vocablo relación denota la idea de nexo, vínculo, conexión. Al referirse a una relación jurídica laboral se ocupa de los nexos que las normas jurídicas establecen entre los sujetos a quienes asigna el poder y a quienes impone el deber. Entonces, de acuerdo al citado autor, la relación jurídica es el vínculo de derecho que se genera por la existencia de una obligación y el titular de un derecho.

La relación de trabajo implica los actos de cumplimiento del contrato, y ofrece características especiales que la identifican tales como: a. Elemento protector no solo de la relación de trabajo sino también del derecho laboral; y, b. La subordinación como nota esencial "El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos.

Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa... Con el objeto de penetrar ahora en el problema de la relación de subordinación, diremos que es una naturaleza jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo." No se trata de una subordinación y dependencia por la cual el trabajador quede a merced del arbitrio de cualquier actitud patronal, sino únicamente a aquellas que se deriven de la ley y la técnica para la mejor consecución de los resultados productivos, por cuanto el trabajador en todo caso está protegido por una serie de garantías que se configuran en la legislación laboral.

Tratándose de trabajadores del sector privado, las obligaciones de los patronos contenidas en el artículo 61 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de los trabajadores; de los trabajadores del sector público los derechos contenidos en la ley del Servicio Civil.

Disposiciones Generales de la jornada de trabajo

Siguiendo lo expuesto por José Manuel Lastra Lastra, la palabra jornada deriva del catalán *jorn*, para el antiguo castellano *journea*, en francés *journee* y en italiano *giornata*, que en las diversas expresiones viene a ser día, también del latín *diurnus* diario. Por tanto la jornada es el trabajo de un día o el camino que suele andarse en un día. Para terminar de delimitar el concepto, siguiendo lo manifestado por el autor citado, por jornada es posible entender el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo.

La jornada de trabajo se computa por el número de horas que el trabajador ha de desempeñar para llevar a cabo su actividad laboral dentro del período de tiempo de que se trate: días, semanas o años. Debe regularse atendiendo a que las labores realizadas se hagan con eficiencia y adecuada productividad, pero en su extensión no debe lesionarse al trabajador por la vía del cansancio físico, psíquico o intelectual.

Las jornadas de trabajo se pueden distribuir de la siguiente forma:

Jornada diurna.

El artículo 116 del Código de Trabajo que regula lo relativo a las clases y limitaciones de la Jornada de Trabajo, fue reformado parcialmente por incompatibilidad, por el artículo 102 inciso g) de la Constitución Política de la República; al establecer: 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.

Jornada nocturna.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

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 el salario semanal.

Criterios para computar la duración de la Jornada:

Para que fuera reconocida la necesidad de fijar una jornada máxima de trabajo, fue necesaria una lucha de más de un siglo por parte de los trabajadores. Esfuerzo que debió ser sostenido ante el auge de la ofensiva ideológica liberal, ahora conocida como neoliberal, que propugna por la desreglamentación de las relaciones de trabajo.

Los impulsores del Derecho Civil, sobre la base del principio de la autonomía de la voluntad, hicieron posible la extensión ilimitada de la jornada de trabajo, siendo el antiguo liberalismo quien más enconadamente se opuso a su reglamentación, sobre la base de las premisas siguientes: "El hombre es libre: ¿Cómo prohibirle que trabaje 10, 12 o 14 horas? ¿No equivale esta prohibición a impedirle que obtenga una ganancia lícita? La limitación de la jornada trae consigo la reducción de las posibilidades de ganancia y es incompatible con la libertad natural del hombre. Se aprecia que con razones hábiles, saliendo aparentemente en defensa de los trabajadores, consiguió el liberalismo, durante el siglo pasado detener su reglamentación.

En contraposición la crítica que se hizo a la posición liberal, fue de que las jornadas de 15 o más horas, que dejan poco tiempo al trabajador para dormir no son compatibles con la persona humana, puesto que obligan al hombre a llevar una vida animal, comer y dormir. El trabajo excesivo agota prematuramente las energías del hombre conduciéndolo con mayor rapidez, a la vejez o invalidez. De suerte que apoyado en estas últimas razones, hubo quien declarara nula la cláusula del contrato que fijara una jornada excesiva. Es contrario a la moral y a las buenas costumbres, reducir la vida del hombre a la de un animal y minar paulatinamente su salud. El trabajo excesivo nunca puede ser eficiente. Lo que se pierde en tiempo se gana en intensidad y calidad.

Entonces la limitación de la jornada de trabajo tiene una doble finalidad: a) Evitar el excesivo desgaste de la energía del trabajador; y, b) Permitirle el suficiente tiempo libre para descansar, divertirse, instruirse, etc. La limitación de la jornada de trabajo, ha tomado en cuenta los informes de la ciencia médica, en concordancia con las peticiones de los trabajadores. Se considera que el trabajo durante más de ocho horas diarias, es perjudicial para la salud del hombre y no es posible, con el pretexto de conceder mayor descanso el sobado, modificar esas conclusiones. Es un hecho probado que a medida que se prolonga la jornada de trabajo, disminuye la atención del trabajador, circunstancia esta última que es causa de aumento en la frecuencia de los accidentes de trabajo.

La Jornada Extraordinaria:

Todo trabajo que se preste fuera de la jornada ordinaria, se entiende como jornada extraordinaria y el pago debe ser aumentado en un 50%, según lo establece nuestro Código de Trabajo. Dicho pago puede aumentarse en porcentaje mediante la negociación de pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo.

Conforme al Código de Trabajo, no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en

subsanan los errores imputables sólo a los cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable. Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo los casos de excepción que contempla la ley (véanse artículos 121, 122, 123 y 124 del Código de Trabajo.)

Delimitación conceptual de jornada parcial de trabajo

Debido a los vaivenes de la interacción humana a finales del siglo XX, La OIT se vio en la imperiosa necesidad de tomar medidas que tendieran a garantizar los inalienables derechos de los trabajadores. Queda de manifiesto que buena parte de las personas no lograban obtener un trabajo que durara la jornada completa. Lo anterior obedece a varios factores, que de manera incidiosa truncan las posibilidades de que las personas puedan gozar de las prerrogativas laborales idóneas.

Así las cosas, el 24 de junio de 1994, la Organización Internacional del Trabajo adoptó el convenio 175 cuya finalidad consistió en establecer la figura del trabajo a tiempo parcial. Ya definimos la jornada de trabajo atendiendo al elemento tiempo. Es así como de igual forma debe abordarse el concepto de jornada parcial de trabajo. A la comprensión que se tiene sobre jornada laboral tiene que adicionarse, entonces, parcial debe entenderse en su segunda acepción, según la Real Academia de la Lengua, es decir: no cabal o completo. Aplicado al contexto objeto de estudio, tendremos aquella jornada de trabajo no completa. Así parece haberlo entendido la OIT como se desprende de la lectura del artículo 1 del convenio 175: todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo.

MEDIA JORNADA DE TRABAJO.

DEFINICION

Es aquel en el que el trabajador se obliga a prestar sus servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o al año. Por tanto, es inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate.

Los contratos a tiempo parcial deben formalizarse por escrito (en caso contrario, el contrato pasa a ser indefinido a tiempo completo, al menos hasta que el empresario demuestre la parcialidad), justificando la duración establecida, que nunca podrá ser superior al 70% de 8 horas/día a 44 horas/semana. Estos contratos podrán ser concertados por tiempo indefinido o por duración determinada.

DISTINCION ENTRE JORNADA COMPLETA Y MEDIA JORNADA

La legislación laboral en sus artículos 116 y 117. Es taxativa, cuando menciona las tres clases de jornadas que existen en la esfera laboral Guatemalteca siendo estas, las siguientes: diurna, mixta y nocturna, y para el efecto no hace referencia a media jornada, sin embargo en el Decreto 1441 Código de Trabajo, en el artículo 120. Estipula que la jornada que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen el derecho de percibir el salario correspondiente a la semana ordinaria, la ley es clara cuando menciona nocturna, pero por analogía, llegamos a la conclusión de que es aplicable a las otras jornadas cuando se pacte un tiempo menor, siempre recibirá su salario íntegro correspondiente a la semana y a la jornada.

CAPITULO II

EVOLUCION HISTORICA

DERECHO ROMANO Y EDAD MEDIA

La jornada de trabajo tal como la conocemos hoy, es una institución que tiene poco más de dos siglos. Durante miles de años, la jornada laboral se desarrolló a través de límites naturales. De sol a sol, según la conocida expresión, dando fe de nuestra característica de animales diurnos. Según las estaciones: verano, invierno, sequía, inundación.

En cualquier caso, dentro de límites y ritmos naturales propios de la especie y de la biosfera. La jornada laboral sólo se intensificaba ante grandes desastres naturales (inundaciones no previstas o de amplitud desconocida, erupciones volcánicas, terremotos, epidemias, plagas animales o sociales –guerras, disturbios civiles–). La legislación y las ideologías religiosas reforzaban este desarrollo natural de la labor productiva. El trabajo forzado era sólo cosa de esclavos o de delincuentes condenados.

El desarrollo del capitalismo, la sed de plusvalía, de trabajo vivo a capitalizar, no sólo expropió las tierras comunales, sino que expropió el mismo tiempo de vida del trabajador, que se puso casi íntegramente al servicio del capital.¹⁴

Durante la época del Imperio Romano, el hombre se consideraba un cúmulo de virtudes dentro de las cuales no existía el concepto de trabajo. Consideraban que únicamente las bestias y los esclavos debían trabajar.

Con este tipo de conceptos sobre el trabajo, no es de extrañar que en roma no existiera el derecho Laboral y mucho menos que hubiesen leyes al respecto. Era mucho más importante legislar el sector humano en cuestiones civiles, y por tanto fue el Derecho Civil el que caracterizó el mundo jurídico de la antigua Roma.

A pesar de que la agricultura formaba parte de las principales actividades del Imperio, el hecho de tener una actividad de tipo comercial, como panadero, zapatero....etc. venía siendo cosa de extranjeros y por tanto nadie se molestaba en interferir o en intentar legislar dichas actividades. a estas personas simplemente se les reconocían honores públicos y es de aquí de donde ha derivado la palabra "honorarios" en referencia al hecho de ganarse un sueldo.

En la época medieval el trabajo en general no alcanzó mayor valía. Desde la perspectiva cristiana hay una inclinación a *justificar* el trabajo, pero no a verlo como algo valioso. Los pensadores cristianos hacían referencia al principio paulino "quien no trabaja no debe comer", pero entendían que el trabajo era un castigo o, cuando menos un deber. Se justificaba el trabajo por la maldición bíblica y por la necesidad de evitar estar ocioso. Como vemos el ocio comienza a adquirir otra connotación algo distinta a la del mundo antiguo. Sin embargo, la vida monástica dedicada a la *contemplación* se valora mejor que el trabajo. Para legitimar esta excepción al principio paulino, filósofos como Santo Tomás argumentan que el trabajo es un deber que incumbe a la *especie* humana, pero no a *cada hombre* en particular. Por otra parte, al trabajo no se le atribuye, a diferencia de lo que ocurre en la actualidad, un papel trascendente en la *sociabilidad*. Tanto en el mundo antiguo como en la Edad Media se ve al ser humano como un ser sociable por naturaleza.

EDAD MODERNA Y CONTEMPORANEA

AQUELLOS DIAS INTERMINABLES 15

A mediados del siglo XIX, tanto en Europa como en Norteamérica, en las emergentes factorías industriales, se exigía a los obreros trabajar doce y hasta catorce horas diarias, durante seis días a la semana, incluso a niños y mujeres, en faenas pesadas y en un ambiente insalubre o tóxico. Los emigrantes europeos, que llegaban entonces a los Estados Unidos en busca de un mundo mejor, cambiaron (a lo más) los resabios feudales que todavía pesaban sobre sus hombros por la voracidad desbocada de un capitalismo joven, que multiplicaba sus ganancias ampliando al máximo la jornada de trabajo.

En (1825), inmigrantes ingleses pobres los que primero diseminaron inquietudes sociales entre sus hermanos de clase, y los mismos continuaron en territorio americano la lucha ya extendida en Inglaterra por la reducción de la jornada de trabajo.

En 1832, los trabajadores de Boston dieron un paso adelante en sus demandas y se lanzaron a la huelga por la jornada de diez horas, agrupados en débiles organizaciones gremiales por oficios. Pese a que el movimiento se extendió a Nueva York y Filadelfia, no tuvo éxito. Afirma, sin embargo, el espíritu de combate de los asalariados, que siguieron presionando por sus reivindicaciones.

DIEZ HORAS LEGALES

En 1840, el Presidente Martín van Buren, reconoció legalmente la jornada de 10 horas para los empleados del Gobierno y también para los obreros que trabajaban en construcciones navales y en los arsenales. En 1842, dos Estados, Massachusetts y Connecticut, adoptaron leyes que prohibían hacer trabajar a los niños más de 10 horas por día. El mismo año, la quincallería White & Co. de Búfalo (Estado de Nueva York) introdujo en sus talleres la jornada de 10 horas.

Pero la agitación obrera continuó. Desde el otro lado del mar llegaban noticias alentadoras. Cediendo a la presión sindical, el Gobierno inglés promulgó una ley (1844) que redujo a 7 horas diarias el trabajo de los niños menores de 13 años, y limitó a 12 horas el de las mujeres. Se esperaba lograr pronto allí la jornada de 10 horas para los adultos, hombres y mujeres. En ese ambiente se reunió el primer Congreso Sindical Nacional de los Estados Unidos, el 12 de octubre de 1845, en Nueva York. Se tomaron medidas concretas para coordinar la lucha de los diferentes gremios y la que se llevaba a cabo en distintas ciudades. Se planteó la creación de una organización secreta permanente para la reivindicación de los derechos del trabajador.

El Congreso Sindical de Nueva York se fijó como tarea de acción inmediata la demanda del reconocimiento legal de la jornada de 10 horas y se convocó a mítines a obreros en las principales ciudades para agitar públicamente esta exigencia. A esta etapa siguieron las huelgas, que alcanzaron excepcional amplitud en Pittsburgh, centro metalúrgico, donde 40.000 obreros mantuvieron una huelga de 6 semanas por la jornada de 10 horas. Pero los patrones no cedieron, y muchos inmigrantes recién llegados se dispusieron a asumir el puesto de los huelguistas. El movimiento fracasó. En otros lugares se lograron avances concretos: New Hampshire decretó la implantación de la jornada de 10 horas y numerosas fábricas hicieron lo mismo en otros Estados.

Pero la agitación cobró nuevos impulsos al divulgarse, en 1848, la noticia de que los obreros de una sociedad colonizadora en Nueva Zelanda habían obtenido la jornada de 8 horas. Sin embargo, no se estructuró un movimiento que respaldara esta aspiración. Las demandas se limitaron a exigir un máximo de 10 horas de trabajo por día.

Fue sólo a comienzos de 1866, una vez terminada la guerra de secesión, que renació la lucha por acortar la jornada de labor.

Otros avances se habían logrado entretanto. El Estado de Ohio adoptó la ley de 10 horas para las mujeres obreras, y los sindicatos de la construcción estaban vivamente impresionados al saber que los albañiles de Australia obtuvieron en esos días el reconocimiento de la jornada de 8 horas. Por otra parte, la reducción de la jornada de trabajo, que absorbería mayor cantidad de mano de obra, se convertía en una necesidad urgente por el retorno de los soldados desmovilizados y el cierre de las fábricas que trabajaban para la guerra. Además, los inmigrantes seguían afluyendo, por centenares y centenares de miles.

Al Congreso de Estados Unidos ingresaron más de media docena de proyectos de ley que proponían legalizar la jornada de 8 horas, y la Asamblea Nacional de Trabajo, celebrada en Baltimore en agosto de 1866,

con representantes de 70 organizaciones sindicales, entre ellas 12 uniones nacionales.

LEY FEDERAL DE LAS OCHO HORAS¹⁶

Finalmente, los esfuerzos de la clase obrera norteamericana lograron modificar la actitud del Gobierno, ya que no la de los empresarios privados. Siendo Presidente de los Estados Unidos Andrew Johnson, en 1868 se dicta la Ley Ingersoll, que establece la jornada de 8 horas para los empleados de las oficinas federales y para quienes trabajaban en obras públicas. La Ley Ingersoll, dictada el 25 de junio de 1868, establece:

La jornada de 8 horas pasaba a ser obligación legal en los Estados Unidos para las obras públicas, así como lo era ya para los trabajos privados en Australia. Los obreros industriales, entre tanto, seguían sometidos a una jornada de 11 y 12 horas diarias a lo largo y a lo ancho de los Estados Unidos.

Los grandes contratistas de obras públicas en construcción se opusieron, por supuesto, a la aplicación real de la jornada federal de 8 horas. Los patrones formaron una Asociación de las Diez Horas, tratando de demostrar que esa duración del tiempo de trabajo era más provechosa para los trabajadores. Eran los años en que Federico Engels le escribía a Carlos Marx que a causa de la agitación por las 8 horas se han anulado contratos por más de un millón y medio de dólares, tomando como base una información de la prensa norteamericana.

El Estado de California se había adelantado a los demás y decretado la jornada obligatoria de 8 horas para todos los trabajadores del sector público o del sector privado, a fines de 1868. Pero no hay evidencia de que esa progresista medida legal se haya aplicado en la práctica, así como hay fuertes dudas sobre la vigencia concreta de lo que mandaba la Ley Ingersoll para los trabajos públicos. Un historiador del movimiento sindical norteamericano escribió: La agitación en pro de la jornada de 8 horas, después de numerosas vicisitudes y de algunos éxitos legislativos que no fueron seguidos de aplicación práctica, no llegó a ningún resultado, y el pueblo obrero fue afectado por una profunda desilusión. De allí arrancó el empuje que culminó en los sucesos de Chicago, en mayo de 1886.

CRISIS Y CESANTIA

En 1867, en Chicago se había creado el Partido Nacional Obrero, que planteó en su primera convención la búsqueda de un camino político independiente para la clase trabajadora. Instaba a los obreros a evitar ser utilizados políticamente por la burguesía, pero sus llamamientos no lograron calar en la masa. Cobró auge en cambio la Liga por las Ocho Horas, fundada en Boston en 1869, que levantó además una plataforma de lucha de corte socialista y proclamó la guerra de clases a los capitalistas. En 1870 se fundó la organización secreta Los Caballeros del Trabajo, de inspiración anarquista, a la cual se atribuyeron todos los atentados cuyos autores no pudo descubrir la policía, y que será profusamente citada en el proceso de Chicago años más tarde. Sus dirigentes asumieron con posterioridad posiciones pro-capitalistas.

En septiembre de 1871 se efectuó una gran manifestación pública por la jornada de 8 horas en Nueva York, a la que asistieron más de 20.000 trabajadores, una cifra considerable entonces. Participaron principalmente franceses y alemanes emigrados, miembros de la Internacional, y también obreros propiamente norteamericanos.

En 1872 libraron importantes combates por las 8 horas los obreros mueblistas y de otros ramos afines, que lograron satisfacción para sus demandas, pero los cabecillas fueron engañados posteriormente por los patrones, despedidos de su ocupación, y fue nuevamente prolongada la jornada de trabajo. La organización sindical era débil aún, y fragmentada, como para poder exigir el cumplimiento de los acuerdos. Fue brotando así la idea de una huelga general para una fecha determinada; lo que se concretó a 14 años más tarde, el 1º de mayo de 1886.

Las fábricas cerraban sus puertas y los cesantes vagaban como lobos por las calles, alimentándose de los desperdicios que encontraban en las latas de basuras. El invierno de 1872-73 dejó un horrible saldo de muertos de hambre y frío, como no se tenía memoria en los Estados Unidos. Sólo en el Estado de Nueva York había 200.000 cesantes.

El 13 de enero de 1873, la Sección Norteamericana de la Internacional convocó a un mitin de desocupados en Nueva York para demostrar al Gobierno del Estado su situación y pedir solución a su miseria. Se exigía una ración diaria de alimentos para los cesantes, la iniciación de obras públicas para dar trabajo a los necesitados y una prórroga legal para el pago de arriendos y alquileres modestos. Se quería evitar que fueran lanzadas a la calle (y expuestas a morir de frío) las familias que no podían cubrir la renta por hallarse el padre o el esposo sin trabajo.

La gran prensa ventiló falsedades e injurias sobre las heridas y el hambre de los cesantes tan ferozmente reprimidos. Era un mitin público de ladrones ociosos, dijo un diario de Nueva York. Hay que prepararles comidas envenenadas si quieren comer a costa del Gobierno, escribió otro en Chicago. Los editoriales llamaron a eliminar la peste de miserables que asolaba la ciudad.

Paralelamente, la exigencia de las 8 horas de trabajo se hacía cada vez más fuerte, presentada incluso como una forma de aumentar la floja demanda de mano de obra. Los Caballeros del Trabajo, en un programa hecho público en 1874, declaraban que se esforzarían por obtener las 8 horas, negándose a trabajar jornadas más largas, incluso a través de una huelga general. En una larga lista de reformas y reivindicaciones, proclamaban su propósito de obtener la reducción gradual de la jornada de trabajo a 8 horas por día, a fin de gozar en alguna medida de los beneficios de la adopción de máquinas en reemplazo de la mano de obra.

Antes de la primera guerra mundial la jornada de trabajo era de 10 a 12 horas en la mayor parte de los países capitalistas desarrollados. En 1919, por el influjo de la Gran Revolución Socialista de Octubre y el establecimiento de la jornada de ocho horas en la Unión Soviética, así como bajo la presión del movimiento obrero revolucionario, los representantes de los países capitalistas firmaron en Washington un convenio internacional sobre la implantación de la jornada de ocho horas. No obstante, muchos países capitalistas no ratificaron el convenio, que se infringe a menudo incluso en los países que lo aprobaron.

La reducción ulterior de la jornada de trabajo va acompañada de un aumento de la intensidad del mismo, de un descenso del salario real, de un empeoramiento de las otras condiciones de trabajo de un incremento del grado de explotación de la clase obrera. Se encuentran en una dura situación los trabajadores de los países coloniales y dependientes, donde la jornada de trabajo en realidad no está limitada y llega hasta las catorce y dieciséis horas al día.

La lucha económica de la clase obrera de los países capitalistas por condiciones normales de trabajo y, en particular, por reducir la jornada de trabajo no puede mejorar de manera radical la situación de los obreros, y las conquistas económicas alcanzadas no pueden ser sólidas. Únicamente la liquidación del régimen capitalista, la conquista del poder político por la clase obrera puede liberar al proletariado del yugo de la explotación capitalista y proporcionarle condiciones normales de trabajo y descanso, puede reducir gradualmente la jornada de trabajo a la vez que se eleva el nivel de vida de los trabajadores.

Establecido el modo socialista de producción, todo el tiempo de trabajo de la jornada va en favor de los trabajadores. Bajo el socialismo, la reducción de la jornada laboral hace más fáciles las condiciones de trabajo y aumenta el tiempo libre de los trabajadores, con lo que se crean mejores condiciones para el desarrollo integral del hombre de la sociedad socialista, para que todos los trabajadores participen en la vida estatal, económica y cultural del país. La principal condición para que se reduzca la jornada de trabajo bajo el socialismo estriba en el crecimiento incesante de la productividad del trabajo social. La jornada laboral se reduce a la vez que se mantiene ocupada toda la población útil para el trabajo, y ello se logra

introduciendo maquinaria de mayor productividad, mejorando la tecnología, mecanizando y automatizando los procesos productivos, perfeccionando la organización de la producción y del trabajo.

El incremento de la productividad del trabajo hace posible que la jornada laboral sea de menor duración y que aumente el volumen del producto necesario y adicional. De este modo, en la sociedad socialista, la jornada de trabajo se reduce a la vez que se eleva el nivel de vida material de los trabajadores, se aumenta el salario, ante todo el de los trabajadores que perciben bajas remuneraciones. En la reducción de la jornada laboral, la Unión Soviética ha alcanzado grandes éxitos. Ya en los primeros días del Poder Soviético, se promulgó un decreto que establecía la jornada de ocho horas.

En 1956–1960, los obreros y empleados han pasado a la jornada de siete horas, y los obreros de profesiones básicas, ocupados en labores subterráneas, a la jornada de seis horas. Al mismo tiempo, los ingresos reales de los obreros y empleados han aumentado. Actualmente, el tiempo medio de la jornada de trabajo establecido para los obreros industriales es de 6,93 horas. La duración media de la semana laboral de los trabajadores en la industria es de cuarenta horas; la de todos los obreros y empleados en la economía nacional de la U.R.S.S. (tomando en consideración la jornada de trabajo reducida de maestros, personal médico y otros trabajadores) es de 39,47 horas. La reducción gradual de la duración de la jornada de trabajo y el aumento del tiempo libre de los trabajadores constituyen una de las leyes del paso a una jornada de trabajo más corta del mundo, que será, a la vez, la más productiva y mejor pagada.

FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS

Regulación de los principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala

Con la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo, los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo han adquirido el compromiso de garantizar el respeto de los derechos consagrados dentro de las cuatro áreas que la Declaración comprende: a) libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva; b) eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; c) abolición del trabajo infantil; d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Tal compromiso subsiste aún cuando los Estados no hubieren ratificado convenios específicos relacionados con alguna o algunas de las áreas en particular.

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

Aunque conceptualizados como "características ideológicas" que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los jusbolistas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) constituyen los principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas en nuestro medio. Esos principios los resumimos de la manera siguiente: Tutelar, De Irrenunciabilidad, Imperatividad, De Realismo y Objetividad, Democrático, De Sencillez o antiformalismo, El Conciliatorio, La Equidad; y, La Estabilidad.

CAPITULO III

Análisis del Convenio 175 DE LA OIT. Desde la perspectiva siguiente:

- Origen y Antecedentes del convenio.
- Objetivo
- Elementos
- Características
- Fundamento para su aplicación de jornada laboral a tiempo parcial o medio tiempo.

Nota: Este análisis se realizará desde la perspectiva de los sectores sociales participantes en la investigación, tomando como elementos de su exposición los criterios indicados en las literales arriba indicados, sobre la aplicación en Guatemala del convenio 175 de la OIT:

Sector empleador

La flexibilidad laboral es necesaria para lograr la modernización del país. Para comprender su importancia se deben tomar en cuenta los cambios ocurridos en el marco económico, su resultado en las relaciones laborales, el avance del mercado de trabajo, las características del sistema normativo legal guatemalteco.

El ambiente económico ha adquirido un alto grado de prioridad y se ha producido una redefinición de la política económica al reconocerse la necesidad de integrarse a la economía mundial. En los países desarrollados se emprendió un proceso de flexibilización del mercado de trabajo, mediante la eliminación o la modificación de reglamentaciones con objeto de facilitar la adaptación del nuevo modelo de funcionamiento económico.

La flexibilidad del mercado laboral se entiende como la capacidad de una empresa de: ajustar el nivel y el calendario de los insumos de trabajo a los cambios de la demanda, modificar el nivel de salarios según la productividad y la capacidad de pago y emplear a los trabajadores en tareas que atiendan las variaciones de la demanda, el tiempo de trabajo y la organización laboral.

Al tener una idea del concepto de flexibilidad laboral debe analizarse si el derecho del trabajo en su formulación clásica, puede dar respuesta a las necesidades actuales del mercado laboral y considerando la desaparición casi por completo de la autonomía de la voluntad en el derecho del trabajo, ello implica que las partes no pueden pactar beneficios o formas de trabajo diferentes a los establecidos por la legislación. Estos dos aspectos han llevado a que en casi todos los países del mundo se hayan producido reformas en la legislación laboral, tratando de flexibilizar las relaciones laborales.

Actualmente contamos con un escenario en el que la flexibilidad se ha dado de hecho, porque los actores sociales (empleadores y trabajadores) se han puesto de acuerdo en organizar el trabajo, para poder competir y continuar con la fuente de trabajo. Por lo tanto es necesario adaptar las normas laborales a la realidad, salvando esa grieta existente y que genera 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 existiría empleo genuino. La flexibilidad laboral es un imperativo ineludible para lograr la modernización del país.

Dentro del mercado laboral guatemalteco surgen a diario la necesidad de contratar personal dentro de un espacio de tiempo menor al contemplado dentro de nuestra regulación jurídica y por supuesto la necesidad de sectores de la población guatemalteca de acceder a un mercado laboral, pero 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.

A continuación se adjunta un análisis jurídico sobre la legislación nacional en materia del bien común y derecho al trabajo.

ORDEN CONSTITUCIONAL

- La Constitución Política de la República de Guatemala establece en su artículo uno: Artículo 1º. – Protección a la persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.
- En su artículo dos: Artículo 2º. Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral

de la persona.

- En su artículo 101: 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.
- En su artículo 102 literales b) y c): Artículo 102.- 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: ...b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

DISPOSICIONES LEGALES LABORALES

- El artículo 20 del Código de trabajo al señalar las condiciones dentro de un contrato individual de trabajo en su parte conducente estipula: ARTICULO 20 ... Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de desempeño; el tiempo de su realización.
- El artículo 29 del Código de trabajo en su literal g) estipula: ARTICULO 29 El contrato escrito de trabajo debe contener: ...g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse. ...
- El artículo 88 del Código de Trabajo estipula en su parte conducente: ARTICULO 88.- Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. El artículo de remuneración para el efecto de su pago, puede pactarse: a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora) ...

Si se comparan los supuestos jurídicos incluidos en las normas antes descritas con los elementos que caracterizan el trabajo a tiempo parcial, se tiene como resultado:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, y la legislación ordinaria en materia laboral reconocen que una de las condiciones del contrato de trabajo es el tiempo. Que en ambas se contempla que la contraprestación de un servicio prestado es a través del salario.

Que en el momento de fijarse los salarios mínimos, ya se reconoce de manera expresa la existencia de contrataciones que no están sujetas a jornada completa o por día y de allí la fijación de la excepción a la regla, al fijar un salario mínimo especial;

En un contrato de trabajo a tiempo parcial el salario se va a fijar conforme al espacio de tiempo que permanezca el trabajador al servicio del patrono. La Constitución Política de la República contempla la equitatividad del salario, lo cual concuerda con la esencia del contrato a tiempo parcial.

La Constitución Política de la República señala que todos tienen derecho al trabajo. En Guatemala existe una población que posee necesidad de acceder al mercado laboral, pero dentro de un espacio de tiempo menor al contemplado en la legislación y como consecuencia tiene derecho a ofrecer sus servicios y como tal el Estado está en la obligación de crear las facilidades necesarias para que ese sector pueda trabajar. El contrato de trabajo a tiempo parcial, por desarrollarse dentro de un espacio de tiempo menor, abre la posibilidad de captar y regular jurídicamente dicha institución.

Se aprecia que el contrato de trabajo a tiempo parcial es viable su regulación, dado que el principio básico de la Constitución Política de la República es el bien común y el no permitir que exista una norma que proteja a un determinado sector de la población, que de hecho ya lo realiza, como lo es prestar sus servicios por un tiempo menor al estipulado, es contravenir su propia naturaleza.

Para dar certeza jurídica en la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial, al igual que se aprecia con el manejo de tiempo dentro de los contratos ordinarios, la clave está en fijar la condición del tiempo, elemento que lo va diferenciar de los de una jornada completa, va a estar sujeto a un porcentaje determinado en relación al contrato típico.

En relación a lo expuesto, se puede observar que la Constitución Política de la República y la legislación laboral ordinaria, en ningún momento se contraponen con los elementos del contrato de trabajo a tiempo parcial, al contrario se fortalece con el hecho que la Organización Internacional del Trabajo emitió el Convenio número 175 que denominó convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, el veinticuatro de junio de mil novecientos noventa y cuatro.

La emisión de dicho Convenio, plasma la necesidad de crear la plataforma legal oportuna para salvaguardar los derechos de los trabajadores que prestan sus servicios bajo estas circunstancias y que con el citado convenio se salvaguardan.

Es claro que no existe impedimento legal alguno para que dentro de nuestra legislación se regule el contrato de trabajo a tiempo parcial.

Las formas de trabajo a tiempo parcial varían no solo al respecto del número de horas trabajadas, sino también a la distribución a través de los días laborados, semanas, meses y años. El trabajo a tiempo parcial puede tomar formas especiales, así como compartiendo el trabajo (un trabajo de tiempo completo se divide en dos trabajos de tiempo parcial), retiro progresivo (reducir horas de trabajo para trabajadores que se acercan a la edad del retiro) o permiso parental que puede ser tomado como bases de tiempo parcial (reducción de horas del trabajo para los padres).

En países industrializados, la proporción de trabajadores a tiempo parcial es especialmente alta, entre mujeres. En muchos países, la parte de trabajadores a tiempo parcial es particularmente alta en los sectores de servicios y entre los trabajadores de baja preparación.

A continuación se describen ventajas y desventajas de trabajar a tiempo parcial:

Ventajas para los empleadores

- 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 trabajadores a tiempo parcial

Ventajas para los trabajadores

- Mejor balance entre el trabajo y la vida familiar
- Punto de entrada al mercado para gente joven
- Punto de entrada al mercado para mujeres
- Se potencializa la creación de trabajo

En el otro lado, el trabajo a tiempo parcial puede plantear los siguientes problemas:

Desventajas para los empleadores

- Impuestos más altos y contribuciones sociales cuando los tiempos parciales son usados para cubrir

- las mismas horas como de tiempo completo
- Costos más altos en la coordinación del trabajo de los empleados

Desventajas para los trabajadores

- 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.
- Intensificación de la potencialización del trabajo, por ejemplo las horas de trabajo a tiempo parcial con las de tiempo completo en relación a la carga de trabajo.

A continuación se mencionan los países en los que existe la contratación a tiempo parcial.

No todos estos países han ratificado el Convenio 175 de la OIT. Para algunos no resulta necesario, ya que su legislación local ya tiene contemplada la contratación a tiempo parcial.

•

Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, España, E.E.U.U, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Hungría, Inglaterra, Irlanda, Italia, Japón, Korea, Luxemburgo, México, Noruega, Nueva Zelanda, Oceanía, Polonia, Portugal, República Checa, República Eslovaca, Suecia, Suiza, Turquía,

En conclusión en Guatemala no existe limitación en su normativa legal (constitucional y ordinaria) a efecto de que se manifieste una legislación específica en relación al trabajo a tiempo parcial.

Con la elaboración de la normativa especial correspondiente el elemento clave es la determinación del porcentaje de tiempo que va grabarle el sello característico a este contrato en relación al contrato típico, el contrato a tiempo parcial va a proteger las garantías sociales y económicas de los trabajadores.

Es necesario que el Estado de Guatemala, ratifique el convenio sobre el trabajo a tiempo parcial emitido por la Organización Internacional del Trabajo el veinticuatro de junio de mil novecientos noventa y cuatro, con el objeto de permitir la posibilidad a cierto sector de la población el poder acceder al mercado laboral.

El contrato de trabajo a tiempo parcial es un instrumento que puede coadyuvar a reducir las tasas de desempleo.

Sector sindical

Como organizaciones más representativas de las trabajadoras y trabajadores es preciso que hagamos partícipes de nuestra preocupación por las intenciones de este organismo de aprobar la iniciativa que dispone la ratificación del convenio 175 de la Organización internacional del trabajo OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial; mismo que las condiciones de Guatemala no solo casaría a una mayor precarización de las condiciones laborales sino que además, además causarían la contención de los artículos 102,103 106 de la Constitución política de la República de Guatemala.

Aparte de lo anterior, la ratificación de dicho Convenio, constituiría una violación al artículo 16.2.2 del tratado de libre Comercio entre la republica Dominicana, Centro América y los Estados unidos de América que regula Las Partes reconocen que es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección contemplada en su legislación laboral interna. En

consecuencia, cada Parte procurarÃ¡ asegurar que no dejara sin efecto o derogarÃ¡, ni ofrecerÃ¡ dejar sin efecto o derogar dicha legislaciÃ³n de una manera que debilite o reduzca su adhesiÃ³n a los derechos laborales internacionalmente reconocidos seÃ±alados en el ArtÃ­culo 16.8, como una forma de incentivar el comercio con otra Parte, o como un incentivo para el establecimiento, adquisiciÃ³n, expansiÃ³n o retenciÃ³n de una inversiÃ³n en su territorio..

Es necesario seÃ±alar que actualmente, ya la legislaciÃ³n guatemalteca y especÃ­ficamente en el Articulo 102 inciso g) de la ConstituciÃ³n PolÃ­tica de la RepÃºblica de Guatemala y el Articulo 120 del CÃ³digo de Trabajo, regulan protecciones para los trabajadores y trabajadoras que laboran una jornada de trabajo inferior a las jornadas ordinarias previstas por la ley, el supuesto estado de desprotecciÃ³n en que actualmente se encuentran, no obedece a un problema legislativo sino aun problema de impunidad causado precisamente por la falta de aplicaciÃ³n de la ley por parte de las autoridades administrativas y judiciales de trabajo.

Esta problemÃ¡tica sin embargo, en el marco de un estado de derecho, no se soluciona reduciendo las protecciones sociales previstas por la ley, como lo presupondrÃ­an las condiciones generadas por la ratificaciÃ³n del Convenio 175 de la OIUT, mÃ¡xime cuando la propia OrganizaciÃ³n Mundial del Comercio OMC ha puntualizado que Guatemala no ha tomado la medidas adecuadas de salvaguarda social.

De tal forma nuestra oposiciÃ³n a la ratificaciÃ³n del convenio 175 de la OrganizaciÃ³n Internacional del Trabajo, sobre el trabajo a tiempo parcial, obedece al efecto regresivo que tendrÃ¡ en materia de garantÃ­as laborales que puede evidenciarse en tÃ©rminos legales de lo siguiente:

La constituciÃ³n PolÃ­tica de la RepÃºblica de Guatemala establece:

ArtÃ­culo 101. **Derecho al trabajo.** 103. **Tutelaridad de las leyes de trabajo.** 106. **Irrenunciabilidad de los derechos laborales.** Los derechos consignados en esta secciÃ³n son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a travÃ©s de la contrataciÃ³n individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentara y protegerÃ¡ la negociaciÃ³n colectiva. SerÃ¡n nulas **ipso jure** y no obligaran a los trabajadores aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento. Las estipulaciones que impliquen renuncia, disminuciÃ³n, tergiversaciÃ³n o limitaciÃ³n de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la ConstituciÃ³n, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

Con respecto al trabajo a tiempo parcial, entendido este como una sujeciÃ³n a una jornada de trabajo inferior a las establecidas como jornadas mÃ¡ximas por la ConstituciÃ³n y la ley.

El ArtÃ­culo 102 literal g) Constitucional establece:

...Quienes por disposiciÃ³n de la ley, por 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, tendrÃ¡n derecho a percibir integro el salario¹⁷ semanal¹⁸. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las Ã³rdenes o a disposiciÃ³n del empleador

En cuanto a su interpretaciÃ³n, aunada a lo que establece el articulo 106 de la ConstituciÃ³n que modifica la pirÃ¡mide normativa colocando en su punto mas alto la norma que resulte mas favorable para los trabajadores, debemos agregar respecto a su exÃ©gesis:

Ley del Organismo Judicial

Articulo 10 InterpretaciÃ³n de la Ley. (reformas por el decreto 75-90 y 59-2005 del congreso de la Republica). Las normas se interpretan conforme a su texto segÃºn el sentido propio de sus palabras y su

contexto y acuerdo con las disposiciones constitucionales. Cuando una ley es clara, no se desatenderá su tenor literal con el pretexto de consultar su espíritu.

De conformidad con lo preceptuado de manera expresa por el artículo 102 literal g) constitucionalidad la sujeción del trabajador o trabajadora a una jornada de trabajo inferior a los límites establecidos como máximos para la jornada ordinaria de trabajo, no implica que el mismo pueda ser protegido en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores y trabajadoras.

El convenio 175, en las condiciones normativas guatemaltecas, lejos de brindar una protección a los trabajadores y trabajadoras que laboran menos de la jornada ordinaria de trabajo, establecerá una excepción que disminuirá la protección constitucional existente al permitir prorratear tanto el salario como las demás prestaciones sociales calculadas tanto sobre la base del mismo como sobre la base del tiempo laborado.

El término práctico y, de conformidad con la legislación actual esta proporcionalidad afectará al punto de dejar a estos trabajadores sin el goce de algunas prestaciones o derechos como por ejemplo:

Derecho a ser reconocido como trabajador:

El convenio 175 abre a la posibilidad de que los trabajadores que laboren menos de determinado número de horas no sean considerados como trabajadores y, siguientes disposiciones del Código de trabajo

La estabilidad laboral es un derecho reconocido por nuestra legislación a raíz del deber constitucional del Estado de garantizar certeza jurídica, certeza económica y certeza social de conformidad con los artículos 1, 2, 3, 47 y 101 de la constitución.

El convenio 175 al permitir que la contratación sea de manera semanal, con independencia de la naturaleza permanente de los servicios que se presten, elimina la estabilidad laboral con lo cual no solo viola el protocolo de San Salvador sino que las siguientes disposiciones del Código de Trabajo Artículo 26

Por otra parte el convenio 175, al romper con la estabilidad laboral y permitir el prorrateo o la proporcionalidad salario-tiempo efectivamente laborado, en la práctica elimina las principales prestaciones que gozan los trabajadores y que, de conformidad con la propia ley se calculan sobre la propia base de la continuidad de la propia relación de trabajo. Y el derecho al salario Artículos 120 y 121 Derecho a la indemnización por despido injusto.

El convenio afecta las garantías desarrolladas en los siguientes artículos en el Código de trabajo. Artículos 78 y 82.

Derecho al salario mínimo Artículo 103: La posibilidad de que el trabajador sea contratado por horas sin cubrir el salario completo semanal y, consecuentemente diario, como lo admite el convenio 175, violará en esencia la protección fundamental del salario mínimo, que es además una protección económica a la familia conforme al artículo 47 de la Carta Magna.

Derecho al día de descanso semanal remunerado. Esto se adquiere como consecuencia al haber laborado un determinado número de días, en el caso del convenio 175, al romper con la jornada de trabajo permitiendo dividirla implica que el trabajador no tendrá acceso a ese derecho.

Derecho a los asuetos remunerados. De la misma forma el convenio 175 eliminara el derecho a los días de sueto

Derecho a vacaciones remuneradas. El convenio 175 al eliminar la base de cálculo sobre cuya base se

adquiere el derecho a gozar de vacaciones, en la práctica eliminará el acceso del trabajador o trabajadora de este derecho. Artículo 130, 131 y 134.

Derecho a la protección a la maternidad. Nuestra legislación reconoce a la mujer en razón de la maternidad se centra en resguardar su estabilidad laboral protegiéndola contra el despido; no obstante el despido opera como un obrar activo (el despido en si) o como un obrar pasivo (el despido indirecto), que carecerá de sentido a partir del momento en el que el convenio 175 admite, incluso, la contratación semanal.

El código de trabajo regula además otros derechos como resguardo a la maternidad y que, tienen como base de cálculo el día de trabajo, es decir la jornada ordinaria anual y cuando esta sea inferior al límite máximo establecido por la ley derecho a la lactancia. El admitir la contratación efémera y el prorrateo a proporcionalidad del salario, como lo hace el convenio 175, básicamente elimina estas protecciones.

La ratificación del Convenio 175 de la Organización Internacional del trabajo, sobre el trabajo a tiempo parcial y su aplicación en Guatemala, tendrá consecuencias económicas, jurídicas y sociales incalculables para la población Guatemalteca.

Ratificamos nuestra oposición a la ratificación del Convenio 175 de la Organización Internacional del trabajo OIT

Sector gobierno

La soberanía es el ejercicio de la autoridad que reside en un pueblo y se ejerce por medio de sus órganos constitucionales representativos. Para la Real Academia Española es la autoridad suprema del poder público. Para Jean Jacques Rousseau, el soberano es el pueblo, sin embargo, cada ciudadano es soberano y súbdito al mismo tiempo, ya que contribuye a la creación de la autoridad pero a su vez se encuentra sometido a esta misma autoridad y esta obligado a obedecerla. Es de suma importancia indicar que estos órganos constitucionales que ejercen la soberanía son los tres poderes del estado: Organismo Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

En virtud de esto desde hace muchos años existe una iniciativa de ley en el Congreso de la República que dispone la aplicación y ratificación del Convenio 175 de la OIT cuya posición mantiene un dictamen favorable. El mismo ha quedado en suspenso en la Comisión de Relaciones Exteriores del Congreso donde se reactivara su discusión en Julio de 2010.

El diálogo es señalado por dicha Comisión como las puertas que se presentaran de las diferentes posturas sectoriales para lograr así la equidad jurídica normativa laboral.

Como por ejemplo la reunión de directivos de la Asociación Guatemalteca de Exportadores (AGEXPORT). El Presidente de la República de Guatemala, Alvaro Colom manifiesta que respaldará la ratificación de dicho convenio como medida para hacer frente a la crisis económica mundial que afecta actualmente nuestro país. (Noticia Diario El Periódico 20/03/10).

A criterio del Ministro de Trabajo y Previsión Social Lic. Edgar Alfredo Rodríguez esta modalidad de relación laboral deberá esperar para ponerse en marcha ya que previo a su ratificación se busca consensar mediante el diálogo con la Comisión Tripartita.

La aplicación del Convenio 175 OIT en ningún momento limita los derechos actuales y vigentes de los trabajadores, pues estos se mantienen intactos, puntualizó el Viceministro de Trabajo y Previsión Social Lic Mario Rodolfo Illescas Aguirre.

Un convenio ratificado por el Congreso de la República se convierte en ley dentro del territorio y el gobierno tiene un año para hacer su propia ley interna desarrollando así el Convenio 175 sobre el Trabajo a tiempo parcial.

Sector Justicia

Latinoamérica, como el resto del mundo, padecen de un alto índice de desempleo, el cual se ha visto agravado por la recesión económica mundial, la cual ha provocado el despido de muchos trabajadores, por la imposibilidad de las empresas de seguir manteniendo puestos de trabajo. La economía informal ha crecido en países latinoamericanos, debido a que microempresarios no cuentan con los ingresos económicos suficientes para cubrir las exigencias legales y tributarias de los países. Las situaciones antes descritas dañan las posibilidades de los trabajadores de acceso a trabajo y provocan serios conflictos sociales.

El convenio 175 de la OIT representa una opción de solución a la actual crisis mundial, pues fomenta la creación de empleo y el mantenimiento de plazas de trabajo, además promueve la inclusión de microempresarios en la economía formal y promueve que los trabajadores, aunque laboren en jornada parcial, gocen de los beneficios sociales que el estado proporciona a todos aquellos que contribuyen con el sistema de seguridad social, beneficio del cual muchas personas no tienen acceso, dado que no se crean nuevas fuentes de trabajo o no se contrata a personal en tiempo parcial, pues la legislación castiga dicho de contratación con el pago del salario como si se tratara de un jornada completa de trabajo.

Estimo que la contratación parcial permite la movilidad del trabajador en diferentes lugares y puestos de trabajo y permite que varios patronos puedan cubrir un mayor salario al trabajador, aumento el cual, en muchas oportunidades no puede cubrir un solo patrono.

El convenio 175 de la OIT no solo fomenta la creación de plazas de trabajo, sino también obliga a cada estado miembro a tomar acciones legislativas y prácticas que protejan al trabajador frente a abusos patronales.

El convenio 175 de la OIT proporciona una herramienta de gran utilidad, al permitir que queden excluidos cierto tipo de trabajadores o de actividades, pues cada estado y sus agrupaciones de trabajadores y de patronos, pueden decidir proteger a cierta clase de trabajadores o de actividades, para que el trabajo parcial no se aplique.

El convenio 175 de la OIT incluye un elemento de gran importancia, al permitir que los trabajadores se agrupen colectivamente mediante sindicatos u otras formas, ya que dichas agrupaciones en muchas ocasiones han logrado cambiar en forma significativa las condiciones de los trabajadores, lo cual no se logra, cuando los trabajadores no se agrupan colectivamente.

El convenio 175 de la OIT posee una característica de gran importancia, la cual consiste en equiparar a los trabajadores de tiempo completo a los de tiempo parcial, situación que puede evidenciarse con el pago de salario, de conformidad con el salario mínimo de los trabajadores de tiempo completo, acceso a los beneficios de la seguridad social, de las vacaciones, días festivos, de las licencias, de las prestaciones laborales, sindicación, negociación colectiva, representación de trabajadores y la no discriminación en materia de empleo y ocupación.

El convenio 175 de la OIT definitivamente 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, el cual lógicamente debe ser menor al tiempo de trabajo completo

Estimo que debe prestarse especial atención al artículo 10 del Convenio, puesto que sustituir la jornada total por la parcial, debe provenir de causas realmente justificativas y limitativas, para evitar abusos en las garantías mínimas de los trabajadores y en sus derechos adquiridos.

Estimo que el análisis de la ratificación del Convenio 175 de la OIT, tal y como lo indica el convenio, debe realizarse en forma tripartita, es decir con participación del estado, agrupaciones de trabajadores y patronos, pero adicionalmente considero que debe escucharse a los actores que forman el sistema de justicia laboral, Ministerio de Trabajo, Inspección de Trabajo, Juzgados y Salas de Trabajo, Corte Suprema de Justicia y Corte de Constitucionalidad, puesto que con la participación de los diferentes sectores, se logrará una mejor legislación interna, tendiente a proteger a los trabajadores del tiempo parcial.

Finalmente concluyo que la adopción del Convenio 175 de la OIT aporta beneficios a las economías de los países, su no adopción equivale a mantener la situación de desempleo y de crisis social que ello implica, especialmente para los jóvenes quienes cada día persiguen integrarse al mercado laboral sin éxito.

CAPITULO V

DERECHO COMPARADO

LA JORNADA DE TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA

De 1991 a 2003 las horas anuales trabajadas por los asalariados se redujeron en la gran mayoría de los países europeos. Sólo registraron crecimiento en Dinamarca y Grecia, aunque ambos países se sitúan prácticamente en los extremos. El primero presenta el menor número de horas anuales trabajadas (en torno a 1400), mientras que en el segundo es donde más horas se trabaja (ligeramente por encima de 1800).

La reducción más considerable en el período se registró en Francia, debido a la legislación sobre la semana de 35 horas que condujo de trabajar 1500 horas en 1991 a cerca de 1350 en 2003. El descenso también fue significativo en Irlanda (de casi 1700 a 1550), así como en Alemania y los Países Bajos (con 100 horas anuales menos en 2003 que en 1991, en ambos casos). Véase anexo gráfica 1.

En general, todos los países registran crecimiento en la proporción de asalariados que dedica menos de 20 horas al trabajo, lo cual indica la mayor utilización del empleo a tiempo parcial como forma de flexibilización. (Fina, et al., 2001, p. 227).

La reducción generalizada del tiempo de trabajo observada a través de evolución de la jornada habitual de los asalariados a tiempo completo medida en horas semanales (véase el cuadro 1), no ha sufrido variaciones considerables en la última década, manteniéndose similar en Alemania, Italia, Luxemburgo y Suecia, aumentando en Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia y Grecia, y presentando una ligera evolución a la baja en el resto de países.

Gracias a la introducción de fórmulas como la ampliación de las vacaciones retribuidas y el cómputo anual de las horas trabajadas, se ha mantenido la duración de la jornada semanal media en los mismos términos, en tanto que la duración anual del tiempo de trabajo ha disminuido (véase anexo gráfica 1).

La jornada habitual de los trabajadores a tiempo parcial, por su parte, ha sufrido cambios mayores en los últimos años. Así, hay un primer grupo de países en el que la jornada ha experimentado un ligero crecimiento (como Bélgica, España, Francia, Luxemburgo, Países Bajos y Reino Unido); existe otro grupo donde la jornada habitual a tiempo parcial ha disminuido (véase anexo cuadro 1). El comportamiento del empleo a tiempo parcial es también una de las razones que explican que, de forma agregada, se haya persistido en la disminución del tiempo de trabajo en el conjunto de la Unión Europea. (véase anexo

cuadro 2).

LA REGULACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

La negociación colectiva determina las principales condiciones laborales, de manera que el tiempo de trabajo es un elemento clave a la hora de pactar los convenios en la mayoría de los países europeos. Sin embargo, además de las diferencias en cuanto a los modelos de negociación y a su cobertura en los miembros de la Unión, conviene recordar que en algunos países la legislación laboral marca las pautas a seguir en cuanto a la duración y distribución del tiempo de trabajo (véase anexo cuadro 2).

El mercado laboral de este país se caracteriza por la coexistencia de un grado elevado de flexibilidad (obtenido mediante unos costes de despido relativamente reducidos) con un nivel también alto de protección social (a través de prestaciones por desempleo generosas, aunque sujetas a un elevado grado de condicionalidad). La combinación de flexibilidad y seguridad, conceptos que, aplicados al mercado de trabajo, quizá pudieran parecer en principio antagónicos, ha dado lugar al término «flexiguridad», neologismo bajo el cual el Consejo Europeo ha de adoptar, antes del final de 2007, un conjunto de principios comunes que deben inspirar las nuevas Directrices de Empleo que serán aprobadas en el año 2008. (véase anexo gráfica 2)

HORAS EXTRAORDINARIAS Y CÁMPUTO ANUAL DE LAS HORAS DE TRABAJO

Tras la segunda guerra mundial, en la mayoría de los países europeos se generalizó el uso de horas extraordinarias en el marco de empleo creciente hasta situaciones de prácticamente pleno empleo. Para los trabajadores constituía una importante fuente de ingresos, siendo por tanto la principal forma de flexibilidad en la cantidad de trabajo.²¹ Sin embargo, los sindicatos se han opuesto tradicionalmente al uso generalizado y continuado de esta práctica, ya que empeora las condiciones de vida de los empleados fuera del lugar de trabajo, a la vez que se convierte en un obstáculo para la reducción global del tiempo de trabajo.

Ante el período de estancamiento económico que dio inicio en los años setenta, se incorporó una nueva percepción de las horas extraordinarias: los empresarios al sentirse incapaces de ajustar los costos laborales para responder a la creciente competitividad, promueven estrategias alternativas de flexibilización para la relación laboral. Así, tratan de abaratar los costos derivados de las horas adicionales que consideran necesarias; sin embargo, dada la dificultad de abatir el costo de las horas extras en la mayoría de países, se recurre a otras opciones, como la distribución irregular del tiempo de trabajo, el trabajo a tiempo parcial y el paulatino uso de contratos temporales.

Para los sindicatos, por el contrario, la reducción del tiempo de trabajo como respuesta al desempleo constituye un asunto de crucial importancia que se vincula a la creación o preservación de puestos de trabajo. De esta forma, es fundamental que el empleo de horas extraordinarias no obstruya los resultados que se esperan de una reducción del tiempo de trabajo en términos de empleo. Sin embargo, de manera alternativa la creciente flexibilización del trabajo se puede convertir en un nuevo objeto de la negociación colectiva.

Por ejemplo, los sindicatos podrán plantearse aceptar un uso más extensivo de las horas extraordinarias a cambio de restringir las formas de empleo precario (temporal) o bien podrán privilegiar el cambio por tiempo de descanso en lugar de pagos adicionales (Freyssinet y Michon, 2003).²² véase (véase anexo cuadro 3)

Otra forma de reorganización o reducción del tiempo de trabajo se logra por medio del cámputo anual de las horas de trabajo. Esta forma de organización (contabilizar las horas de trabajo en un período más largo del habitual, que es la semana, generalmente, un año) surgió a mediados de los años setenta en los países nórdicos, retomándose con fuerza en los años ochenta y sobre todo en los noventa (Kouzis y

Kretsos, 2003). El cómputo anual fue implícitamente alentado por la Directiva europea de 1993 (93/104/EC), así como por las diferentes directrices marcadas por la Estrategia Europea de Empleo, donde se planteaba el cómputo anual como una forma de modernización de la organización del trabajo, permitiendo así su flexibilización y la adaptación a los cambios productivos.²³ Véase anexo cuadro 4).

En teoría, el esquema de cómputo anual reduce la cantidad de horas extraordinarias, al compensarse en un período de tiempo más largo, a la vez que hace posible ajustar de mejor manera las horas de trabajo a las necesidades productivas de cada momento e imprimirles una mayor flexibilidad. Para los trabajadores, asimismo, puede representar una cierta medida de estabilización en el puesto de trabajo, aunque también se enfrentan a un posible recorte de ingresos si se eliminan los pagos adicionales que suponen las horas extraordinarias (véase anexo cuadro 5).

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Las grandes diferencias se encuentran en el porcentaje del empleo a tiempo parcial sobre el total del empleo; el coeficiente español es en 2003 (sólo 8% del empleo fue a tiempo parcial) uno de los más bajos (junto con Grecia e Italia) de la Unión Europea, muy lejos de 32.2% de los Países Bajos, donde mayor relevancia ha adquirido ese tipo de contratación y que incluso es superior a la media europea de alrededor de 17%. El empleo a tiempo parcial se ha incrementado de manera considerable en la Unión Europea, con notables avances, además de los Países Bajos, en Bélgica e Irlanda, con la excepción de Dinamarca y Suecia donde se ha reducido, aunque a partir de tasas muy altas.²⁴ (Véase anexo gráfica 3 y 4)

Para comprender la importancia del empleo a tiempo parcial, es preciso considerar una serie de circunstancias, al no existir una definición clara de qué es lo que constituye tiempo parcial, aunque la Organización Internacional del Trabajo (oit) propone denominarlo empleo regular donde el tiempo de trabajo es sustancialmente inferior al normal (ocde, 1997).

Por lo general, debido a la amplia gama de definiciones del empleo a tiempo parcial en los distintos países, se puede considerar como forma de medición de esta modalidad de trabajo –aparte de la propia normativa existente, si es el caso, en cada país– la percepción del propio trabajador que se refleja en las distintas encuestas de población activa o un umbral máximo calculado a partir del tiempo habitual de trabajo. De esta forma, la línea que separa el tiempo parcial del completo se establece entre 30 y 35 horas de trabajo a la semana, tal y como ya estipula la legislación laboral de países como España 25, Reino Unido e Irlanda, donde el límite máximo se define en 30 horas semanales.

Por ejemplo, llama la atención el caso de Italia, debido a que en muchas ocasiones, los encuestados se consideran a sí mismos trabajadores a tiempo completo, cuando en la práctica habitualmente realizan jornadas inferiores a 30 horas semanales (OCDE, 1997). De ahí que la media de horas semanales usualmente trabajadas por los empleados italianos a tiempo parcial sea la más elevada (23.4 horas semanales) de todo el ámbito europeo, contrastando con 18 horas de Alemania o España (véase el cuadro 1). Por esta razón, la proporción de empleo a tiempo parcial estará subestimada en países como Italia.

En general, el incremento en el uso del trabajo a tiempo parcial se ha acompañado de una mayor participación femenina en el mercado laboral, puesto que el horario reducido permite conciliar las tareas domésticas (todavía realizadas mayoritariamente por las mujeres) y el cuidado de los hijos con la vida profesional; cerca de 80% del empleo a tiempo parcial en la Unión Europea corresponde a mujeres (EUROSTAT, 2000).

Sin embargo, el análisis del trabajo a tiempo parcial arroja una diferenciación entre los casos en que se presta de modo voluntario o deseado y aquellos en los que se acepta como tránsito para lograr un trabajo a tiempo completo, por lo que podría considerarse como una forma de subempleo o empleo marginal. Esta

situación, por ejemplo, como muestra la gráfica 4, alcanza 40% de los empleados a tiempo parcial en Grecia y cifras superiores a 20% en países como Finlandia, Francia, Italia o Suecia. Cabe destacar, que esta modalidad de empleo se elige de manera voluntaria o deseada por la inmensa mayoría de los empleados a tiempo parcial en Francia (55.7%), Irlanda (61.9%) y, sobre todo, en los Países Bajos, donde 70.5% de los empleados a tiempo parcial lo es porque lo prefieren respecto a un trabajo a tiempo completo (ese porcentaje se eleva a 57.3, 72.1 y 74.4 por ciento, respectivamente, entre las mujeres).

En Alemania (60.7%), Austria (49%), Luxemburgo (43.5%) y Reino Unido (43.9%), la principal razón para emplearse a tiempo parcial se deriva de la atención a cargas familiares o personales. Sólo en Dinamarca y Finlandia (25.6 y 24.6 por ciento, respectivamente) la educación o formación constituyen una razón importante para trabajar a tiempo parcial. En Austria, Luxemburgo, Países Bajos y Reino Unido (junto con Irlanda, en los últimos años) es donde más aceptación tiene esa modalidad, pues en esos países el porcentaje de trabajadores que prefiere un trabajo a tiempo completo no alcanza siquiera 10% (véase el cuadro 6). Ello contrasta con lo que ocurre en Portugal, Finlandia, Grecia o Francia, que registran porcentajes superiores a 25% en los últimos años.

Así, las economías con un fuerte peso del trabajo a tiempo parcial, son los Países Bajos, Reino Unido, Dinamarca, Suecia y Bélgica, donde salvo estos dos últimos, la jornada laboral de los asalariados a tiempo parcial se encuentra por debajo de la media europea. En otros países, a pesar de haber sufrido un importante empuje, persisten los bajos niveles de empleo a tiempo parcial (en general, los países mediterráneos). (Véase anexo cuadro 6)

MODELOS DE REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El caso francés es interesante; se han promulgado diversas normas²⁶ que pretenden establecer la reducción de la jornada laboral como mecanismo de política laboral activa para generar empleo. Los objetivos son precisamente crear empleo, aumentar la competitividad y mejorar las condiciones de trabajo para inducir un mayor equilibrio entre la vida profesional y la familiar.

La primera de las leyes promulgadas, conocida como Ley Robien (11 de junio de 1996), integra un sistema de ayuda a las empresas que realizan una reducción colectiva del tiempo de trabajo para favorecer el empleo. Así, la empresa que reduzca al menos 10% el tiempo de trabajo de todos o parte de sus asalariados, disfruta de una desgravación en las cotizaciones sociales de hasta 40% el primer año y 30% los seis siguientes. Si la reducción del tiempo de trabajo llega a 15% las desgravaciones se incrementan hasta 50% el primer año y 40% los siguientes.

Esta ley fue derogada por la Ley Aubry (13 de junio de 1998) que fija la duración legal de trabajo en 35 horas semanales, situación a la que se llega mediante negociación, empresa por empresa, sector por sector, con el fin de determinar las modalidades concretas de reducción de la jornada laboral. La novedad de esta ley respecto de la anterior es la de incluir una cláusula para alentar la reducción del tiempo de trabajo antes de la fecha prevista (1 de enero de 2000 para las empresas de más de 20 asalariados y 1 de enero de 2002 para las demás), disminuyendo el monto de las desgravaciones a medida que la reducción del tiempo de trabajo se realiza en una fecha próxima a la de la instauración legal de las 35 horas semanales.

La segunda Ley Aubry (19 de enero de 2000) confirma la reducción legal de la jornada laboral a 35 horas de trabajo efectivo semanal (en 2000 y 2002, respectivamente, para las empresas de más de 20 asalariados y el resto) y organiza el nuevo régimen del tiempo de trabajo, definiendo especialmente.

La manera de calcular el tiempo efectivo de trabajo (sea a través de la modulación de los horarios a lo largo del año, la reducción de la jornada laboral sobre una base diaria, diferentes formas de trabajo a tiempo parcial, trabajo intermitente, cuenta ahorro-tiempo,²⁷ modalidades específicas para ejecutivos, según su grado de autonomía)

La ley del 17 de enero de 2003, referente a los salarios, al desarrollo del empleo y al tiempo de trabajo pretende, en cuanto a la ordenación de este último una cierta flexibilización de las 35 horas, afectando principalmente a la determinación de las horas extraordinarias (de 130 a 180 horas) y su remuneración, cambiando así, en cierta medida, el rumbo establecido por gobiernos anteriores. Aunque, en principio, las nuevas medidas no cuestionan las 35 horas y no constituyen una vuelta a la legislación anterior (con la referencia de 39 horas semanales) sino representan una flexibilización de esas leyes. La modificación de las leyes Aubry responde a una demanda de ciertos sectores empresariales que abogan por el alargamiento de la jornada laboral –o al menos de mayor flexibilidad en la aplicación de la jornada máxima– como medio para mejorar sus condiciones competitivas.

A fines de 2000 la contribución directa a la creación de empleo de los dispositivos de reducción del tiempo de trabajo se estima en torno a 30% del total de empleos creados (véase anexo gráfica 5). Entre 1996 y 2001 se estima en alrededor de 300,000 los puestos de trabajo creados que se pueden imputar a la reducción del tiempo de trabajo, lo que representa, en conjunto, 18% del total de empleos creados en el período, de los cuales la mitad corresponde a 2000.

El gobierno francés estima que en agosto de 2001 más de 83000 empresas, que agrupan a 7.1 millones de empleados, cumplieron los plazos y se han incorporado a la jornada laboral de 35 horas. A ello se llegó principalmente mediante convenios empresariales (65%), mientras 35% se enmarcó en convenios sectoriales.²⁸

Así, en Francia la reducción del tiempo de trabajo se lleva a cabo mediante la reducción directa por ley de la jornada laboral, la cual se financia con ayudas públicas (básicamente deducciones en las cotizaciones), pero facilitando que los mecanismos más adecuados según cada empresa o sector se efectúen a través de las negociaciones entre los actores implicados.

LA DUALIDAD DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL EN LOS PAÍSES BAJOS

El caso holandés es un paradigma de la reducción del tiempo de trabajo mediante la creciente relevancia que ha adquirido la contratación a tiempo parcial, que alcanza las cuotas más altas de la Unión Europea. Sin disminuciones considerables de la jornada a tiempo completo, pero con un fuerte incremento de la participación del empleo a tiempo parcial, ha aumentado la competitividad general de sus empresas y favorecido el crecimiento y la generación de empleo. Por ejemplo, de 1983 a 1997 se redujo de 1 550 a 1 365 horas anuales el tiempo de trabajo medio de los asalariados, mientras que el empleo creció 26% y la tasa de paro pasó de 9.7 a 5.2 por ciento (Cette, 2000).

La principal característica del trabajo a tiempo parcial en este país es que es voluntario en su gran mayoría.²⁹ Los holandeses consideran que ese tipo de trabajo permite conciliar la actividad laboral con otros aspectos de la vida social. De ahí que 58.1% de los parados busque un trabajo a tiempo parcial, cifra que cuadruplica la media de la Unión Europea (véase anexo cuadro 7)

La mayor preferencia de las mujeres por encontrar un trabajo a tiempo parcial se refleja en que 78.1% de las holandesas que se encuentran en desempleo buscan un trabajo a tiempo parcial, lo cual difiere considerablemente de lo que sucede en Grecia o España (véase anexo cuadro 8)

En 2003 la participación femenina en el empleo a tiempo parcial fue de 74.2% en los Países Bajos, la más alta de la Unión Europea y que contrasta con porcentajes que no llegan a 20% en los estados mediterráneos (España, Italia, Portugal) e incluso de 7.5% en Grecia (véase el cuadro 8). Esta alta tasa refleja a una sociedad en la que la participación femenina ha avanzado de manera considerable en los últimos años, adquiriendo peso en las diferentes negociaciones colectivas y sociales, de modo que la carrera profesional de las mujeres no se vea, necesariamente, cortada por la maternidad, sino que a través del trabajo a tiempo parcial es más factible la conciliación de la vida laboral con la familiar.

Otro de los aspectos determinantes es la progresiva igualdad de trato que se ha incorporado a la normatividad holandesa entre los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo en cuanto a derechos de los trabajadores (inclusi3n en los convenios colectivos), salarios (salario igual para trabajo de igual valor, es decir, fijar un salario sobre la hora de trabajo) o derecho a participar en los planes de jubilaci3n anticipada. Con todo ello, se present3 una Ley 30 en la que se establece la equiparaci3n progresiva de los derechos de los trabajadores a tiempo parciales y seg3n la cual ni el empleador ni las partes de un convenio colectivo pueden discriminar a los trabajadores a tiempo parciales, por su diferente duraci3n de la jornada.

De esta forma, la reducci3n del tiempo de trabajo en los Pa3ses Bajos se lleva a cabo principalmente mediante el desarrollo del empleo a tiempo parcial, buscando equiparar derechos de este tipo de contrataci3n con el del trabajo a tiempo completo, por lo que los resultados parecen indicar una elecci3n de esta forma de trabajo. La reducci3n del tiempo de trabajo se logra por un camino individual: los asalariados que prefieren trabajar menos horas tienen derecho a hacerlo sin tener que justificar el motivo, negociando directamente con el empresario la forma de reducci3n y reordenaci3n del nuevo horario. Esta caracter3stica tan acusada del mercado de trabajo holand3s refleja una creciente preocupaci3n por conciliar la vida laboral y la vida privada.³¹

El riesgo con este mecanismo de flexibilizaci3n de las relaciones laborales reside en generar una fuerte dualidad en el mercado de trabajo: uno a tiempo completo realizado b3sicamente por hombres y otro a tiempo parcial, con los consecuentes menores ingresos, a cargo de la poblaci3n femenina. Ello podr3a sugerir una econom3a en la que tradicionalmente el hombre sostiene el hogar familiar y donde el trabajo femenino es tan s3lo medio ingreso adicional; la econom3a se torna as3, de ingreso y medio por familia (Yerkes y Visser, 2004).

LA IMPORTANCIA DE LA PRODUCTIVIDAD³²

Los ejes fundamentales que determinar3n el que una reducci3n (o en su caso alargamiento) del tiempo de trabajo tenga efectos positivos sobre el empleo, se refieren a la reacci3n de la productividad, a las medidas de reordenaci3n del trabajo y a las negociaciones salariales. Los efectos de una reducci3n del tiempo de trabajo sobre los costos de una empresa y por ende sobre su nivel de competitividad, dependen de la forma que adquiera dicha reducci3n.

Una reducci3n de la jornada laboral puede acompa3arse de una reorganizaci3n o reordenaci3n del trabajo en la empresa o unidad o centro de producci3n (véase anexo gr3fica6). Ese proceso hace posible mejorar el aprovechamiento de la capacidad productiva (del stock de capital) gracias a un empleo m3s 3ptimo de los equipos de producci3n (por ejemplo, estableciendo distintos turnos que permitan mantener en funcionamiento, a lo largo de la jornada, durante m3s tiempo las m3quinas).

La mayor duraci3n del uso del capital instalado hace que los costos unitarios del capital disminuyan (ya que el equipamiento instalado puede llegar a producir m3s) lo que a su vez permitir3 mantener un precio competitivo, as3 como el nivel de beneficios. Cabe se3alar que la reorganizaci3n del trabajo ser3 posible siempre que exista una cierta flexibilidad interna en la empresa, gracias a la cual se puedan establecer distintos turnos de horarios, realizar una distribuci3n anual de la jornada, trabajar los s3bados o fines de semana o instaurar trabajos nocturnos. véase grafica 13 en anexo

Una reducci3n de la jornada laboral combinada con una compensaci3n salarial, es decir, un aumento que retribuya a los trabajadores el salario que dejan de percibir al trabajar menos horas, ha de contrastarse con la reacci3n de la productividad laboral. En definitiva, una compensaci3n salarial que permita, por ejemplo, mantener el mismo salario nominal o pactar alzas en las remuneraciones m3s moderadas de las que se producir3an sin la reducci3n de la jornada laboral, es decir, no una compensaci3n salarial integra que agot3 las futuras ganancias de productividad, sino una remuneraci3n adicional que condujera a un aumento de los salarios por hora. Si la compensaci3n salarial no supera el incremento de la productividad, los costos

laborales unitarios se estabilizarán o incluso disminuirán (dependiendo de la intensidad de la reducción de la jornada laboral), lo que permitirá, a su vez, mantener o mejorar el nivel competitivo de la empresa.

Además, el incremento de la productividad también se determinará por la propia reducción del tiempo de trabajo, ya que el rendimiento laboral debiera mejorar al disminuir el tiempo trabajado y mediante los cambios en la organización del trabajo, utilizando, en este caso, más intensivamente el factor trabajo.³³

Uno de los problemas que surgen es si a pesar de reducir los costos unitarios no se genera un incremento del empleo o si más bien la reducción de la jornada laboral se compensa con el incremento de las horas extraordinarias. Ello puede obedecer a la existencia de costos laborales fijos muy altos (por ejemplo, debido a la necesidad de formación del trabajador) o a la falta de oferta de trabajo calificado (sobre todo a corto plazo, lo que a su vez se podrá paliar con políticas activas de formación). Ahora bien, si las horas extras resultan demasiado caras (están verdaderamente penalizadas) o están limitadas por la ley o por los acuerdos colectivos, el empresario tendrá que contratar a nuevos trabajadores.

El uso en exceso de horas extraordinarias para compensar reducciones del tiempo de trabajo es una de las mayores dificultades con las que se enfrenta esta medida.

FINANCIAMIENTO DE LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El principal problema al que se enfrenta la reducción del tiempo de trabajo es cómo financiar su costo, de manera que la mejor solución para que no surjan problemas de competitividad (lo que implicaría a una mayor inflación que, a su vez, afectaría negativamente al empleo) sería, entonces, vigilar que el costo de la reducción no sólo recaiga sobre las empresas, sino que la carga se reparta entre los agentes implicados: moderación salarial (trabajadores), financiamiento mediante incrementos de productividad (no dedicándolos en exclusiva a engrosar el excedente empresarial) y ayudas de los poderes públicos que fomenten la generalización y profundización de la reducción de la jornada laboral.³⁴

Por tanto, los incrementos de productividad derivados de la propia reducción del tiempo de trabajo pueden contribuir a financiar dicha reducción, pues las mejoras de productividad laboral se asocian tanto a la aceleración de los métodos de trabajo como a la eliminación de prácticas infraproductivas. Las ganancias de productividad se reparten entre beneficios, aumentos salariales y mejoras en las condiciones de trabajo.

Según algunas investigaciones (Cette, 2000), las ganancias de productividad por hora se sitúan entre 25 y 50 por ciento, tras la reducción del tiempo de trabajo.

Las economías (ahorro o uso más eficiente) de capital resultado de la reorganización del trabajo también constituyen un canal de financiamiento adecuado para ciertas empresas (sobre todo las de gran tamaño o pertenecientes al sector industrial), pero no constituyen un método válido con carácter general o de manera agregada (Cette, 2000). Aunque en muchos casos el simple mantenimiento del tiempo de utilización del equipamiento productivo ya es un resultado importante.

Otra de las vías de financiamiento se encuentra en el Estado, mediante ayudas públicas. Estas ayudas, cuando son estructurales, habrán de tener un costo nulo ex-post, es decir, se entregan ayudas directas a la puesta en marcha de una reducción del tiempo de trabajo en las empresas, por lo general condicionadas a la creación de empleo. De esta manera se reducen los gastos derivados de los subsidios de desempleo mientras se incrementan los ingresos por las cotizaciones a la Seguridad Social e ingresos fiscales, gracias al mayor número de contribuyentes.

Otro tipo de ayuda pública es la transitoria para alentar y favorecer la reducción del tiempo de trabajo. Esa ayuda se orienta a la compensación parcial de los costos de negociación y reorganización vinculados a

dicha reducci3n.

Por 3ltimo, el mecanismo de financiamiento b3sico de la reducci3n del tiempo de trabajo se realiza mediante las contribuciones salariales, ya sean din3micas o est3ticas. En el caso de las contribuciones din3micas, el crecimiento del salario real per c3pita es m3s lento del que ocurrir3a si no tuviera lugar la reducci3n del tiempo de trabajo; las contribuciones est3ticas generan una disminuci3n del poder adquisitivo en el momento de la reducci3n del tiempo de trabajo.

Flexibilidad laboral en la legislaci3n chilena

La flexibilidad laboral en Chile carece de sustento legal, principalmente porque el sistema econ3mico y social no lo permite. En efecto, el car3cter que adopte la legislaci3n depende de las condicionantes macroecon3micas que dan cuenta de la calidad de vida global de los trabajadores.

As3-, bien puede decirse que la flexibilidad es posible en pa3ses desarrollados, entre otras razones, porque los espacios de cesant3a no representan, para la mayor3a de las personas, una imposibilidad de satisfacer las necesidades m3nimas. Primero, porque el sistema de seguridad social y de bienestar de las empresas permite la cobertura de un subsidio de cesant3a cuyo monto es suficiente para sobrevivir. Segundo, porque las remuneraciones de los trabajadores en los pa3ses desarrollados permiten cumplir funciones de subsistencia b3sica, consumo adicional y ahorro. Entonces, cuando el trabajador queda cesante, suele tener alg3n dinero ahorrado que le permite mantenerse hasta que obtenga un nuevo empleo. Finalmente, porque el nivel de capacitaci3n que posee le permite movilizarse desde un empleo a otro, siendo, innecesarias, por tanto, las normas que rigidizan el t3rmino de contrato.

Naturalmente la situaci3n econ3mica, social y pol3tica chilena hace insustentable cualquier forma de flexibilidad laboral. Por ello, la legislaci3n chilena se gu3a por un principio tutelar que guarda pleno sentido con el fundamento econ3mico que lo contextualiza³⁵ y que es contrario a cualquier intento flexibilizante.

Todo lo anterior hace que las pocas normas flexibilizadoras que existen en el C3digo del Trabajo sean establecidas impl3citamente. As3- ocurre, por ejemplo, con las siguientes estipulaciones:

El C3digo del Trabajo permite el contrato a plazo fijo que termina por el s3lo vencimiento del per3odo, sin que sea necesario invocar causa alguna. Este fen3meno, adem3s de generar fuertes costos individuales (en la medida que incide negativamente en la estabilidad del empleo), dificulta el ingreso del trabajador a un sindicato.

El C3digo del Trabajo impide la negociaci3n colectiva inter-empresa, impidiendo, por consiguiente, cualquier alternativa de mejoramiento salarial por sectores econ3micos (por ejemplo, trabajadores de la salud), agudizando, en consecuencia, el fen3meno de atomizaci3n del movimiento sindical.

Recientes modificaciones a la legislaci3n laboral han dado lugar al fen3meno del tele-trabajo y del trabajo a domicilio, existiendo una normativa difusa que, en la pr3ctica, ha provocado una serie de vulneraciones a los derechos.

La legislaci3n laboral, si bien no lo estipula expresamente, deja vac3os que permiten la subcontrataci3n. La subcontrataci3n tiene por prop3sito externalizar servicios o trabajo suministrado. Un ejemplo de la externalizaci3n de servicios es el caso de la empresa que contrata a otra para cumplir el servicio de seguridad. En cuanto a la externalizaci3n del trabajo suministrado, el fen3meno es un poco m3s complejo: Existe una empresa cuyo giro es proporcionar trabajadores a otra empresa. La primera "de trabajo temporal" proporciona trabajadores a la segunda, de tal modo que, si bien el trabajador le presta los servicios a la segunda empresa, la relaci3n laboral existe entre el trabajador y la primera. Esta figura no est3 regulada

expresamente porque provoca una importante vulneración de derechos laborales básicos.

Proyecto de ley de flexibilidad en el plan laboral

Una de las reformas laborales que se encuentra actualmente en discusión en el parlamento es el proyecto de flexibilidad en el plan laboral. El fundamento del proyecto se relaciona con la necesidad de mejorar la competitividad de la economía chilena.

El proyecto pretende alterar la negociación colectiva, utilizando como base, el modelo sindical italiano. En ese sentido, el proyecto plantea sustituir al Estado por los sindicatos, permitiendo que la negociación colectiva sea comunal.

Por otra parte, se permite flexibilizar algunos aspectos de la ley laboral cuando se negocie con un sindicato que tenga un 80% de representación en una empresa con, al menos, 100 trabajadores.

Así, en virtud del acuerdo, se podrá:

- Distribuir la jornada en forma mensual, sin sujetarse a las normas de la jornada ordinaria y las que prohíben el exceso sobre 10 horas.
- Suspender la relación laboral manteniendo un vínculo jurídico pero sin que se hagan exigibles durante cierto lapso las prestaciones del contrato. Se obliga al empleador a cotizar sobre un ingreso mínimo. Ello puede ocurrir cuando haya crisis económicas o problemas de tecnología.

REFLEXIONES FINALES

En el último decenio los países europeos registran una evolución decreciente del número de horas trabajadas (en conjunto). Se observa una estabilización generalizada en la jornada a tiempo completo, mientras las horas dedicadas por los trabajadores contratados a tiempo parcial disminuyen de forma general en casi todos los sectores y países. España parece constituir una excepción a esta regla de comportamiento. Asimismo se presenta un importante aumento de la participación del empleo a tiempo parcial en todos los países europeos, especialmente del empleo a tiempo parcial femenino.

Sin embargo, existe una fuerte diversidad en la evolución de la preferencia por este tipo de trabajo entre los diferentes países, convirtiéndose en un empleo de carácter secundario e, incluso, precario, en el sentido de ser un paso intermedio en la búsqueda de un empleo a tiempo completo. El peligro de la generalización del empleo a tiempo parcial femenino es profundizar la brecha entre géneros, así como una dualidad más intensa del mercado de trabajo.

A su vez, la reducción de la jornada de trabajo, en sus diferentes modalidades, sea a través de la reducción directa de la jornada laboral, el cómputo anual del tiempo de trabajo, el aumento de los días festivos y las vacaciones o, sobre todo, mediante el uso creciente del empleo a tiempo parcial, permite ajustar y flexibilizar la maquinaria productiva a las necesidades de demanda del entorno globalizado en el que se desarrollan las economías europeas. Además, desde el seno de la Unión Europea, a través de las directrices marcadas anualmente por la Estrategia Europea de Empleo, se fomenta la reordenación y organización del tiempo de trabajo, a fin de adaptar el mercado de trabajo al entorno competitivo globalizado. Por tanto, el debate sobre la reducción del tiempo de trabajo sigue vigente en el ámbito europeo.

CONCLUSIONES.

- Efectivamente existe un amplio sector de los trabajadores tanto en Guatemala como en el extranjero que no laboran dentro de los tiempos comúnmente aceptados y que la doctrina y la ley ha denominado jornada

completa.

- Se deduce que la aplicación del Convenio requiere reformas al Código de Trabajo, desconociendo que el mismo lo regula pero de forma ambigua.
- La urgente importancia del diálogo entre los diferentes sectores del País se ha visto truncada por la falta de los mismos en ceder para el logro del bien común y no a sus intereses propios.
- El Sector Sindical es muy puntual en señalar su preocupación, inconformidad y oposición con la ratificación de dicho convenio, pues es completamente violatorio por lo tanto Inconstitucional.
- La posible aceptación y ratificación del convenio 175 de OIT por el estado de Guatemala ha producido dos posturas encontradas, una sustentada por el sector patronal que considera la incorporación al ordenamiento jurídico guatemalteco como positiva tanto para los trabajadores como para los empresarios. La segunda postura es la sustentada por el sector de los trabajadores que estiman que la aceptación del convenio 175 de OIT puede abrir las puertas a la violación sistemática de derechos ya adquiridos.
- La flexibilidad o flexibilidad Laboral es un término propio empresarial para definir la magnitud de beneficios que conllevan tanto la aprobación, ratificación y puesta en vigor del Convenio 175 OIT como la modernización y desarrollo del país.
- La crisis financiera y los futuros retos de la economía en el país, dos puntos de los cuales parte la necesidad de la aplicación del Convenio 175 OIT.
- Se ha manifestado que los países que lo han ratificado se han visto más beneficiados en cuanto a la disposición de trabajo a las mujeres, jóvenes y adultos mayores.
- En el debate se visualiza claramente que cada sector encuentra mecanismos Constitucionales para favorecer o desfavorecer la aplicación de dicho Convenio.
- El diálogo es la base de la postura que mantiene el Sector Gobierno como pauta para decidir si se adapta o no a una realidad social colectiva y no específica.

RECOMENDACIONES

- ***La culturización o puesta en conocimiento de los motivos, objetivos, fines o beneficios de la aplicación del Convenio a todos los sectores del país.***
- ***El verdadero diálogo por el bien común e equidad que realice cada sector eliminando sus diferencias y estableciendo los pros y contras de la aplicación del Convenio 175, para centralizar los puntos coincidentes y divergentes determinantes para concluir en la ratificación parcial/total o su no ratificación.***
- ***Para la implementación del Convenio 175 una vez haya sido ratificado y entre en vigor es necesario hacer las consultas a la Corte de Constitucionalidad. Es imperativa la participación de los distintos medios de comunicación, a efecto de difundir de manera objetiva el contenido del convenio 175 de OIT y los posibles estudios y análisis que entidades académicas, políticas y sociales respetables hagan del mismo.***
- ***Es necesaria la discusión en las aulas universitarias del contenido del convenio 175 haciendo especial énfasis en las bondades y problemas que puedan surgir de la aplicación del mismo.***
- ***Es indispensable la participación activa del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala en el proceso de dar a conocer a los agremiados el contenido del convenio 175 de OIT, a efecto de que los colegiados puedan tener un acercamiento de primer orden con el mismo, formular las objeciones o propuestas que consideren oportunas.***
- ***El Organismo Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Oficina Nacional de Servicio Civil, debe establecer programas de inducción al concepto de jornada parcial y sobre la aplicación del convenio 175, todo ello tendiente a analizar la viabilidad y conveniencia de enmarcar dicho convenio en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco.***
- ***El Organismo Ejecutivo debe convocar, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a todos los sectores sociales guatemaltecos a efecto de que los mismos hagan los aportes que estimen prudentes y tras el consenso se pueda determinar la conveniencia o no de apoyar la inclusión en el ordenamiento jurídico guatemalteco del convenio relacionado.***

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- <http://es.shvoong.com/humanities/140457-concepto-trabajo/>
- http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Eje_tematico/d_trabajo.htm
- <http://www.monografias.com/trabajos13/indi/indi.shtml>
- http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral
- <http://www.monografias.com/trabajos7/dela/dela.shtml>
- <http://www.mitecnologico.com/Main/DefinicionDerechoLaboral>
- <http://www.monografias.com/trabajos44/convenios-internacionales/convenios-internacionales2.shtml>
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Flexiguridad>
- <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/94/art/art6.htm>
- <http://www.definicion.org/prestaciones>
- <http://www.monografias.com/trabajos13/indi/indi.shtml>
- <http://www.definicionlegal.com/definicionde/Contratotiempoparcialcontratorelevo.htm>
- <http://www.mailxmail.com/curso-derecho-laboral-nociones-supuestos/que-es-contrato-tiempo-parcial>
- <http://www.aporrea.org/trabajadores/a42565.html>

Reducci3n de la jornada de trabajo, ampliaci3n del tiempo de vida

Por: Giuseppe Raspa / UNT-CTR

Fecha de publicaci3n: 14/10/07

- <http://www.ugt.es/ugtpordentro/historia1demayo.htm>
- Art3culo 1.º La jornada de trabajo se fija en ocho horas para todos los jornaleros u obreros y artesanos que el Gobierno de los Estados Unidos o el Distrito de Columbia ocupen de hoy en adelante. S3lo se permitir3 trabajar como excepci3n m3s de ocho horas diarias en casos absolutamente urgentes que puedan presentarse en tiempo de guerra o cuando sea necesario proteger la propiedad o la vida humana. Sin embargo, en tales casos el trabajo suplementario se pagar3; tomando como base el salario de la jornada de ocho horas. Este no podr3 ser jam3s inferior al salario que se paga habitualmente en la regi3n. Los jornaleros, obreros y artesanos ocupados por contratistas o subcontratistas de trabajos por cuenta del Gobierno de los Estados Unidos o del Distrito de Colombia ser3n considerados como empleados del Gobierno o del Distrito de Columbia. Los funcionarios del Estado que deban efectuar pagos por cuenta del Gobierno a los contratistas o subcontratistas deber3n cerciorarse, antes de pagar, de que los contratistas o subcontratistas hayan cumplido sus obligaciones hacia sus obreros; no obstante, el Gobierno no ser3 responsable del salario de los obreros.

Art3culo 2.º Todos los contratos que se concerten en adelante por el Gobierno de los Estados Unidos o por su cuenta (o por el Distrito de Columbia, o por su cuenta), con cualquier corporaci3n o persona, se basar3n en la jornada de ocho horas, y todo contratista que exigiere o permitiere a sus obreros trabajar m3s de ocho horas por d3a estar3 contraviniendo la ley, salvo los casos de fuerza mayor previstos en el art3culo 1.º.

Art3culo 3.º Los que contravengan a sabiendas esta prescripci3n ser3n pasibles de una multa de 50 a 1.000 d3lares, o hasta de seis meses de prisi3n, o de ambas penas conjuntamente.

- De conformidad con el art3culo 1 del Convenio 95 de la OIT.
- 2 Art3culo 45. Computo (reformado por Decreto 64-90 59-2005 del congreso de la Republica, en el computo de los plazos legales, en toda clase de procesos se observar3n las reglas siguientes: a) el d3a es de 24 horas que empezara a contarse desde la media noche, cero horas. b) para los efectos legales, se entiende por noche el tiempo comprendido entre las dieciocho horas de un d3a y las seis horas del d3a siguiente. c) Los meses y los a3os se regulan por el n3mero de d3as seg3n el calendario gregoriano. D) Terminan los a3os y los meses las v3speras de las fechas que han principiado a contarse. e) En los

plazos que se computen no se incluirán los días inhábiles. Son inhábiles los días de ferias que se declaren oficiales, los domingos y los sábados cuando por adopción de jornada continua de trabajo o jornada semanal de trabajo no menor de cuarenta horas (40) horas, se tengan como días de descanso y los días en que por cualquier causa el tribunal hubiese permanecido cerrado en el curso de todas las horas laborales. f) todo plazo debe computarse a partir del día siguiente al de la última notificación salvo el establecido o fijado por horas, que se computará como lo establece el artículo 46 de esta ley. En materia impositiva el cómputo se hará en la forma que determinen las leyes de la materia. (Ley del Organismo Judicial)

- El texto completo de esta propuesta se puede consultar en http://europa.eu.int/employment_social/news/2004/sep/working_time_pro_en.htm.
- El número de horas habitualmente trabajadas corresponde al número de horas normalmente prestadas por cada trabajador, e incluye las horas extraordinarias, pagadas o no, trabajadas. Se excluye el tiempo de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, así como los descansos para la comida (EUROSTAT, 2001).
- Asimismo, constituye un importante mecanismo de flexibilidad salarial. Para el caso español véase Malo de Molina y Serrano (1979).
- En suma, la jornada como mecanismo de flexibilidad en la relación laboral es vista, a juicio de diversos analistas, como moneda de cambio frente a otras formas de flexibilidad consideradas como menos saludables, tanto para las condiciones de trabajo de los asalariados como para la propia dinámica de la productividad de las empresas.
- Es en este sentido como se puede interpretar la regulación de la distribución de la jornada laboral como instrumento alternativo (o adicional) de flexibilidad en las relaciones laborales.
- Las diferencias son más acusadas en el caso español si se deslinda dentro del empleo a tiempo parcial el que se desarrolla por tiempo indefinido y el que lo hace de forma temporal, dado que la mayor parte del trabajo asalariado a tiempo parcial es temporal.
- En el Real Decreto-Ley 5/2001 de 2 de marzo, en el artículo 12, se entiende por contrato celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Con esta modificación se elimina el límite establecido en el Acuerdo de 1998, donde se especificaba que, para ser considerado contrato a tiempo parcial, el número de horas debía ser inferior a 77% de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- Comenzando por la ordenanza de 16 de enero de 1982, según la cual se reduce la jornada laboral semanal legal de 40 a 39 horas y se incrementan las vacaciones remuneradas de 4 a 5 semanas.
- La cuenta ahorro-tiempo permite la posibilidad de que los asalariados que lo deseen capitalicen los períodos de descanso, pudiendo convertirse en períodos de vacaciones sin sueldo o permitiendo que el empleado pase a tiempo parcial. También puede utilizarse para financiar formación realizada fuera del tiempo de trabajo, facilitando a los trabajadores un ahorro de dinero.
- Esta información se encuentra en <http://www.35h.travail.gouv.fr>. Según las encuestas realizadas por los distintos sindicatos franceses, así como por el Ministerio de Empleo y Solidaridad, 81% de los asalariados trabaja 35 horas o menos; para 72% de las personas encuestadas, los nuevos horarios permiten mejorar la calidad de vida personal fuera de la empresa, mientras para 53%, la mejora se encuentra en las condiciones de trabajo; 66% de los asalariados valora positivamente el aumento del tiempo libre, dedicándolo el 53% de los hombres a su ocio personal, mientras 48% de las mujeres lo distribuye entre sus responsabilidades familiares. De forma global, pues, la mayoría de los trabajadores afectados por la reducción legal del tiempo de trabajo revela una postura positiva. Véase, por ejemplo, las encuestas de la CFDT 10 000 salariés s'expriment sur la RTT, de Le temps de travail en question, n.º 6, octubre de 1999; Institut CSA/ Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, L'attitude des Français vis-à-vis des 35 heures, Synthèse des principaux enseignements de la 12^{ème} vague, abril de 2001, y Estrade, M-A, D. Méda y R. Orain, Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie: qu'en pensent les salariés un an après?,

Premières Synth ses, núm. 21,1, mayo de 2001.

- El porcentaje de personas que prefiere un trabajo a tiempo parcial en lugar de uno a tiempo completo en los Países Bajos es de cerca de 80%, similar al de Reino Unido, Dinamarca o Alemania, y que contrastan con España, Francia o Grecia, donde ese porcentaje se presenta entre quienes prefieren el trabajo a tiempo completo (García Femenía et al., 2000: 7).
- La Ley de 3 de julio de 1996, respecto a la prohibición de discriminar a trabajadores por razón del número de horas trabajadas, entr  en vigor en noviembre de ese año (García Femenía et al., 2000: 23).
- En el análisis de la causalidad que determina una mayor o menor preferencia por el trabajo a tiempo parcial, es preciso contemplar una amplia gama de variables condicionantes, que van desde el nivel relativo de renta per cápita de los hogares, el tamaño de estos o el nivel de participación femenina en el mercado laboral, hasta aspectos socioculturales más o menos propios de cada país.
- La argumentación de este apartado proviene, en buena parte, de Pérez Ortiz y Ruesga (2003)
- Esta es una consideración básica a la hora de debatir sobre un posible alargamiento de la jornada como medida defensiva ante una situación crítica en la empresa, que puede derivar en deslocalización de la misma.
- Socializando parte del costo, entendiendo este gasto público como parte del financiamiento de las políticas activas de mercado laboral.
- El principio tutelar que guía la ley del trabajo tiene el mismo fundamento que en materia de familia, es decir, la idea que el Estado gasta más solventando los costos sociales y económicos derivados de la vulneración de derechos, que obligando al sector privado a cumplir con ciertas garantías mínimas (por ejemplo, sueldo mínimo, pago de cotizaciones de salud y previsión, accidentes del trabajo, etc).

Bibliografía

Bosch, G. y S. Lehndorff, La reducción de la jornada de trabajo y el empleo, Papeles de Economía Española, núm. 72, 1997, pp. 342–364.

Bosch, G. y F. Stille, Temps de travail et réduction du temps de travail en Allemagne,  conomie Internationale. La Revue du CEPII, núm. 83, tercer trimestre, 2000, pp. 107–127.

Carley, M., Working time developments–2003, EIRONLINE, [http://www.eiro.eurofound.](http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/update/tn0403104u.html)

eu.int/2004/03/update/tn0403104u.html.

Cette, G., Employment, Unemployment and Reducing Working Time. The General Framework and the Case of France, Les Documents de Travail de Conseil d'Analyse économique, n m, 2, abril de 2000.

Cette, G., Reducción del tiempo de trabajo y creación de empleo. Consideraciones macroecon micas, en Ekonomiaz, Vitoria, n m. 34, 1996, pp. 30–41.

Chagny, O., Réduction et flexibilité du temps de travail en Allemagne, Revue de l'OFCE, n m. 67, octubre de 1998, pp. 229–284.

Conseil Supérieur De L'emploi, Des Revenus Et Des Coûts, Durées du travail et emploi. Les 35 heures, le temps partiel, l'aménagement du temps de travail, La Documentation Fran saise, Par s, 1998.

Estrade, M-A, D. Méda y R. Orain, Les effets de la réduction du temps de travail sur les mode de vie: qu'en pensent les salariés un an après?, Premières Synthèses, n m. 21.1, mayo de

2001.

European Industrial Relations Observatory, Working time developments– annual update 2000, EIRONLINE (<http://www.eiro.eurofound.ie>).

EUROSTAT, Encuesta de Fuerza de Trabajo, varios años.

Fina Sanglas, L. y J. I. Pérez Infante, Las políticas de reparto de trabajo, Cuadernos de Información Económica, nºm. 150, septiembre de 1999, pp. 31–44.

Fina Sanglas, L., F. González de Lena y J. I. Pérez Infante, Negociación colectiva y salarios en España, Consejo Económico y Social, Madrid.

Freyssinet, J. y F. Michon, Overtime in Europe, EIRONLINE, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/02/study/tn0302101s.html>, 2003.

García Femenía, A. M., F. Martínez Rodríguez y J. Moscoso del Prado, El trabajo a tiempo parcial en Holanda, Documentos del CES, Madrid, 2000.

7677

ECONOMÍA Aunam vol. 2 nºm. 5

Kouzis, G. y L. Kretsos, Annualised hours in Europe, EIRONLINE, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/08/study/tn0308101s.html>, 2003.

Maddison, A., Historia del desarrollo capitalista. Sus fuerzas dinámicas, Editorial Ariel, Barcelona, 1998.

Malo de Molina, J. L. y A. Serrano, Los salarios en España, Editorial Blume, Madrid, 1979.

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, La réduction négociée du temps de travail: Bilan 2000–2001, <http://www.35h.travail.gouv.fr> 2002.

OCDE, Working hours: latest trends and policy initiatives, Employment Outlook, 1998, OCDE, París, 1998, pp. 153–188.

OCDE, La définition du travail a temps partiel a des fins de comparaison internationale, Documents hors série, nºm. 22, 1997.

Passeron, V., 35 heures: 3 ans de mise en œuvre du dispositif Aubry I, Premières Synthèses, nºm. 06.2, febrero de 2002.

Pérez Ortiz, L. y S. M. Ruesga Benito, La reducción de la jornada laboral como forma de creación de empleo: una revisión de la aplicación en Europa, Revista de Economía Contemporánea, nºm. 1, vol. 7, enero–junio de

2003, pp. 57–80.

Ruesga, S. M. y G. Fujii, (coord.), El trabajo en un mundo globalizado, Ediciones Pirámide, Madrid, 2004.

Ruesga, S. M., J. L. Lasiera y C. Murayama, Economía del trabajo y política laboral, Pirámide, Madrid, 2002.

Ruesga, S. y C. Murayama, El reparto del trabajo: hacia las 32 horas en cuatro días a la semana, Temas para el debate, núm. 50, 1999, pp. 72–75.

Taddei, D., El debate actual sobre la reducción y reorganización del tiempo de trabajo, Ekonomiaz, Vitoria, núm. 34, 1996, pp. 20–29.

Torns, T., El trabajo a tiempo parcial: ¿un mercado engañoso?, European Industrial Relations Observatory on line, 2001.

Visser, J., Réduction du temps de travail aux Pays Bas, Économie Internationale. La Revue du CEPII, núm. 83, tercer trimestre de 2000, pp. 129–152.

Wierink, M., Pays Bas. Le temps de travail: le droit de choisir, Chronique Internationale de l'IRES, núm. 63, marzo de 2000, pp. 13–29.

Yerkes, M. y J. Visser, Women's preferences pr delineated policies? The development of part–time work in the Netherlands, Germany and the UK, Paper to be presented at the 9th annual International Symposium on Working

Time, París, 26–28 de febrero de 2004.

Cornejo Certucha, Francisco M. Contrato, en Diccionario de derecho civil y de familia. México, Editorial Porrúa y Universidad Nacional Autónoma de México, 2004, pág. 81

Chirino Castillo Joel. Contratos civiles. México, Editorial McGrawHill, 1999, pág. 4

Con información disponible en <http://www.leylaboral.com/guatemala/PaginaTemaguatemala.aspx?item=15&bd=36&recargar=consulta> efectuada el 13 de enero de 2010

Equipo de Formación Escuela Julián Besteiro–UGT. Contratos, Madrid, España, edita UGT – Escuela Julián Besteiro , 4a edición 2001 pág. 7

Girón Cuestas, Dania Larissa. El contrato de trabajo. En Canessa Montejó, Miguel F. Manual de derecho del trabajo. Tomo I. Guatemala, Universidad Rafael Landívar, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2008, pág. 199

Lastra Lastra, José Manuel. Fundamentos de derecho. México, editorial McGrawHill, serie jurídica, 1994, pág. 200

Girón Cuestas, Dania Larissa, op.cit. pág. 204

De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Páginas. 201, 202 y 203.

Lastra Lastra, José Manuel. La jornada de trabajo. Disponible en www.bibliojuridica.org/libros/1/139/27.pdf , consulta efectuada el 18 de enero de 2010

Disponible en <http://buscon.rae.es/draeI/>

Página | 41

***APLICACIÓN DEL CONVENIO 175 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:
TRABAJO A TIEMPO PARCIAL***

***DIPLOMADO: LAS RELACIONES LABORALES EN EL MARCO DEL DERECHO DE TRABAJO.
URL-OIT***