



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia

**Tiempo parcial como desarrollo del trabajador y su
aplicación en el derecho comparado**
(Tesis de Licenciatura)

Mynor Guillermo Miranda Vásquez

Guatemala, mayo 2020

**Tiempo parcial como desarrollo del trabajador y su
aplicación en el derecho comparado**

(Tesis de Licenciatura)

Mynor Guillermo Miranda Vásquez

Guatemala, mayo 2020

Para efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Mynor Guillermo Miranda Vásquez** elaboró la presente tesis, titulada **Tiempo parcial como desarrollo del trabajador y su aplicación en el derecho comparado.**

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Vice Decana M. Sc. Andrea Torres Hidalgo

Director de Carrera M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Coordinador de Sedes M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador de Postgrados y

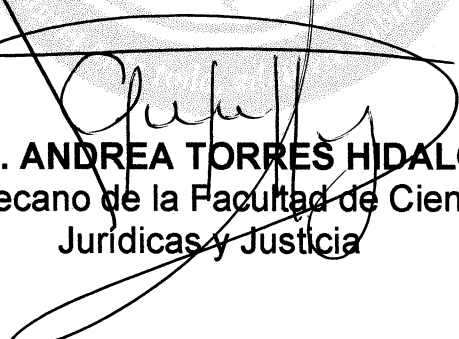
Programa de Equivalencias Integrales M.A. José Luis Samayoa Palacios

Coordinadora de Procesos académicos Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid

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

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **TIEMPO PARCIAL COMO
DESARROLLO DEL TRABAJADOR Y SU APLICACIÓN EN EL
DERECHO COMPARADO**, presentado por **MYNOR GUILLERMO
MIRANDA VÁSQUEZ**, previo a otorgársele el grado académico de
Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los
títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de
Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto
se nombra como tutor al **DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA**,
para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.




M. Sc. ANDREA TORRES HIDALGO
Vice-decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo

Guatemala, 05 de marzo de 2020.

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

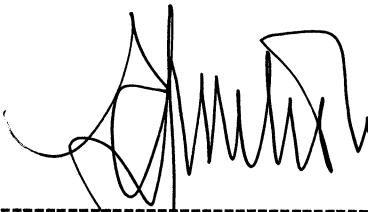

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **tutor** del estudiante **Mynor Guillermo Miranda Vásquez**, ID 000003947. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada **Tiempo parcial como desarrollo del trabajador y su aplicación en el derecho comparado**.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.



Atentamente,

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

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

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **TIEMPO PARCIAL COMO DESARROLLO DEL TRABAJADOR Y SU APLICACIÓN EN EL DERECHO COMPARADO**, presentado por **MYNOR GUILLERMO MIRANDA VÁSQUEZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al **M.A. JOSÉ LUIS DE JESUS SAMAYOA PALACIOS**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.

DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo

Guatemala, 05 de marzo de 2020.

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **revisor** de la tesis del estudiante **Mynor Guillermo Miranda Vásquez**, ID **000003947**, titulada **Tiempo parcial como desarrollo del trabajador y su aplicación en el derecho comparado**.

Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,



M.A. José Luis de Jesús Samayoa Palacios

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: MYNOR GUILLERMO MIRANDA VÁSQUEZ
Título de la tesis: TIEMPO PARCIAL COMO DESARROLLO DEL TRABAJADOR Y SU APLICACIÓN EN EL DERECHO COMPARADO

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

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

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

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

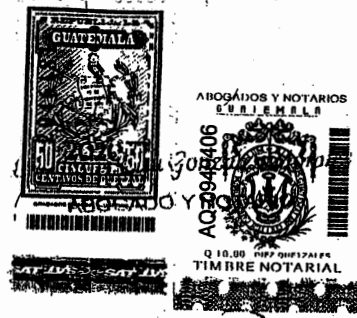
Guatemala, 06 de mayo de 2020.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

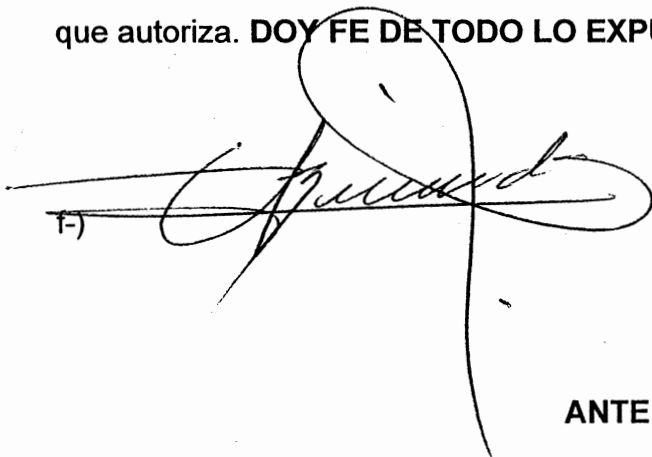
c.c. Archivo



En la ciudad de Guatemala, el día seis de marzo del año dos mil veinte, siendo las catorce horas en punto, yo, Josué Eliu González Morales, Notario me encuentro constituido en la sede central de la Universidad Panamericana, ubicada en la Diagonal treinta y cuatro, treinta y uno guión cuarenta y tres zona dieciséis, de esta ciudad, en donde soy requerido por Mynor Guillermo Miranda Vásquez, de cincuenta y tres años de edad, soltero, guatemalteco, Ingeniero Agronomo, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) un mil ochocientos cincuenta y dos guión treinta y nueve mil setecientos setenta y tres guion un mil doscientos dos (1852 39773 1202), extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento, es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta el señor Mynor Guillermo Miranda Vásquez, bajo solemne juramento de Ley y advertido de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento el requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: "Tiempo parcial como desarrollo del trabajador y su aplicación en el derecho comparado"; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que numero, sello y firmo, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número AQ guión cero novecientos cuarenta y nueve mil

cuatrocientos seis (AQ-0949406) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número dos millones cuarenta y seis mil ciento ochenta y uno (2046181). Leo lo escrito al requirente, quien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

F-)

A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is stylized and appears to be a name starting with 'F'.

ANTE MÍ:

A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is stylized and appears to be a name starting with 'J'.

Lit. Josué Eliu González Morales
ABOGADO Y NOTARIO

NOTA: Para efectos legales, únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
La aplicación del trabajo a tiempo parcial en el derecho comparado	1
El trabajo a tiempo parcial	1
Derecho de trabajo	1
Definición de trabajo a tiempo parcial	4
Características del trabajo a tiempo parcial	5
Análisis del reglamento 89-2019 y su aplicación en la legislación guatemalteca	12
Antecedentes históricos y el contexto del decreto 89-2019	12
El trabajo a tiempo parcial en Guatemala	19

Ventajas y limitaciones del trabajo a tiempo parcial	29
Derechos y obligaciones de los trabajadores a tiempo parcial en Guatemala	42
Comparación del trabajo a tiempo parcial en el derecho comparado	50
Comparación de la legislación laboral en los países de la Unión Europea y la Legislación laboral guatemalteca relacionadas con el trabajo a tiempo parcial.	53
Conclusiones	62
Referencias	64

Resumen

La aplicación del trabajo a tiempo parcial en el derecho comparado, considerando las vivencias de los países de la Unión Europea, en donde después de 25 años de vigencia el convenio 175 de la OIT, 43 millones de personas trabajan bajo la modalidad de trabajo a tiempo parcial, respecto a lo establecido en el reglamento 89-2019 emitido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, que regula el trabajo parcial para el país. Se hizo una revisión de la legislación de los países de la Unión Europea y se tomaron en cuenta los avances y limitaciones para los trabajadores, haciendo énfasis en que papel jugó la clase trabajadora y el Estado que les ha permitido alcanza un éxito del casi 20% de la población laboral contratada bajo esa modalidad. Además de realizo un trabajo de campo que permitió conocer las experiencias de trabajos a tiempo parcial, específicamente en los docentes de la Universidad de San Carlos, en donde existen contratos a tiempo parcial desde 1970 y ha funcionado sin tomar en cuenta el reglamento suscrito por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En virtud de que el reglamento 189-2019 fue objeto de un recurso de Inconstitucionalidad presentado por parte del Movimiento Sindical y Popular Autónomo, se realizó una breve descripción de las modalidades del actuar de la clase sindical tanto en Europa como en Guatemala, de

manera que se pueda entender porque los trabajadores organizados en sindicatos en Europa, lejos de oponerse, participan activamente en la proposición de leyes que busquen mejoras tanto en los derechos laborales, pero también en aspectos que mejoren las condiciones de competitividad y mejora empresarial, contrario al actuar de los sindicatos nacionales, quienes se opusieron abiertamente al reglamento. El reglamento fue declarado provisionalmente suspendido por la Corte de Constitucionalidad tal y como lo solcito el referido Movimiento Sindical.

Palabras clave

Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

Reglamento 189-2019 de Guatemala

Trabajo a tiempo parcial

Sindicato Europeo

Sindicato Guatemalteco

Introducción

Guatemala es un Estado parte en las Organización de Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo desde 1919 y ha suscrito todos los Convenios en materia laboral, el convenio 175 de la OIT relacionado con el trabajo a tiempo parcial, vigente desde 1994 no fue la excepción, debido a que en enero del año 2017 fue aprobado por el Congreso de la Republica entrando en vigencia el año 2018, en donde se faculta al Organismo Ejecutivo para le emisión del reglamento respectivo, mismo que fue aprobado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través del decreto 89-2019, entrando en vigencia en junio del 2019.

A partir de la entrada en vigencia del Convenio 175, los países europeos fueron los primeros en adecuar sus respectivas legislaciones para darle sustento legal a las nuevas formas de contratar a las personas en relación de dependencia, 25 años después hay una realidad en los países europeos ya que cerca de 43 millones de personas están contratadas bajo este régimen laboral. El estudio del derecho comparado ha servido de base para que los países que recientemente han adoptado en sus legislaciones las disposiciones del referido Convenio y poder brindar a los trabajadores guatemaltecos nuevas alternativas de contratación.

Se realizará una descripción de los antecedentes del trabajo a tiempo parcial y se definirán las características del trabajo a tiempo parcial en Europa, de igual forma se realizará un análisis al reglamento 189-2019 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y su aplicación a las relaciones laborales de los guatemaltecos, comparándolos con los cambios y adecuaciones que hicieron los países europeos de manera que se logre materializar los beneficios para los trabajadores nacionales. Se pondrá especial atención al papel de los sindicatos en materializar los logros del Convenio 175 de la OIT.

Se seleccionará una Institución en Guatemala que cuente con contratos laborales a tiempo parcial, se evaluará la efectividad de los contratos y la observancia de los derechos laborales y cuales han sido sus ventajas y limitaciones al momento de aplicar los términos contractuales relacionados con trabajo a tiempo parcial, se realizará una encuesta que servirá de base para conocer la opinión de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

La aplicación del trabajo a tiempo parcial en el derecho comparado

El trabajo a tiempo parcial

Derecho de trabajo

Uno de los derechos elementales del ser humano es el derecho al trabajo, este derecho es tan importante y relevante que el constituyente lo dejó plasmado en el artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual textualmente dice: “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.” Además de ser un derecho, el texto constitucional le asigna una importancia superlativa al calificarlo como una obligación social, entendiendo ésta como uno de los valores más importantes de una sociedad, que vela por el bien común y la convivencia armónica en una sociedad.

“La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos

y de sus normas supletorias” (De la Cueva Mario, 1984). Esta es una definición bastante amplia, objetiva e ilustrativa de una relación laboral y sus consecuentes derechos; un contrato laboral no debe ser visto como un simple acuerdo de voluntades de los sujetos laborales, sino que va más allá, debe ser interpretada, analizada y aplicada haciendo un acopio de los derechos laborales que regula la legislación ordinaria, en consonancia con lo establecido en la Constitución Política de la Republica, para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle al trabajador por la prestación de sus servicios.

Para la legislación laboral guatemalteca resumida en el decreto 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala, en su considerando IV, literal “a”, el legislador definió al derecho del trabajo en los siguientes términos: el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que se trata de compensar la desigual económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. El mismo cuerpo legal establece que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de autonomía de la voluntad, propia del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

La legislación laboral guatemalteca dada su naturaleza de derecho público, busca garantizar los derechos y obligaciones de los sujetos laborales, privilegia la búsqueda del bien común, la justicia social, la paz y el desarrollo integral del ser humano. Es evidente que para lograr el desarrollo integral del ser humano es preciso que éste cuente con los recursos mínimos necesarios para sufragar los rubros de alimentación, salud, educación, vivienda, vestido, y recreación, los cuales para la mayoría de la población guatemalteca solo pueden ser obtenidos a través de un contrato laboral.

Definición de trabajo a tiempo parcial

El convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- define el trabajo a tiempo parcial: “Es la relación laboral en la que el trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo, en situación comparable; esta modalidad de trabajo a tiempo parcial es una de las formas tradicionales de empleo atípico”. La definición anterior es muy generalizada, únicamente indica que las horas dedicadas al trabajo deben ser inferiores a las ocho horas tradicionales por día que tienen los trabajadores a tiempo completo. En algunos países se considera trabajo a tiempo parcial a aquel trabajador que dedica menos de 30 horas a la semana y en algunos otros países de la Unión Europea, se considera trabajo a tiempo parcial a las actividades que requieren menos de 25 horas a la semana.

Según OIT en las últimas dos décadas la importancia del trabajo a tiempo parcial ha ido en aumento principalmente en los Países Bajos, en donde cada vez más jóvenes y mujeres han incursionado al mercado laboral formal en la modalidad de trabajo a tiempo parcial, lo que ha permitido que ésta forma de contratación esté experimentando una diversificación de reacomodos en las legislaciones de los países miembros clasificando al trabajo a tiempo parcial de la manera siguiente:

El trabajo a tiempo parcial sustancial: esta categoría comprende a los trabajadores que laboran entre 21 y 34 horas por semana; El trabajo a tiempo parcial de corta duración: que comprende a los trabajadores que dedican 20 horas o menos a sus actividades laborales por semana; y El trabajo a tiempo parcial marginal: en donde se ubican los trabajadores que dedican menos de 15 horas laborales a la semana.

Para los fines de este artículo especializado, se entenderá como trabajo a tiempo parcial al tiempo menor de 8 horas diarias y menor de 40 horas semanales, focalizando el estudio en los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo esta modalidad en comparación con los derechos de los trabajadores contratados a tiempo completo, entendiendo que los trabajadores a tiempo completo laboran 8 horas diarias y 40 horas semanales.

Características del trabajo a tiempo parcial

Al entrar en vigencia el convenio 175 de la OIT en el año 1994, los países de la Unión Europea implementaron esta modalidad de contratos de trabajo y definieron algunas características para adecuarlos y diferenciarlos de los contratos a tiempo completo, tomando como fundamento los aspectos siguientes: número de horas contratadas, tipo de actividades laborales, jornadas de trabajo, entre otras. Las ocho

características de los contratos laborales para trabajadores bajo el régimen de tiempo parcial según el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Previsión Social de España, país miembro de la Unión Europea, son las siguientes: “El contrato de trabajo a tiempo parcial se entenderá celebrado a tiempo indefinido, cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa;

Está permitida la celebración a tiempo parcial en todas las modalidades de contratación de duración determinada, salvo en el contrato para la formación y el aprendizaje;

La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse en forma continuada o partida. Solo será permitida una única interrupción durante la jornada laboral;

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias; Los contratos serán formalizados por escrito, indicado el número ordinario de horas de trabajo por día, semana o mes o año contratadas y su distribución. De no existir estas especificaciones, el contrato se entenderá celebrado a jornada completa;

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y

reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional al tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación tanto directa e indirecta, entre mujeres y hombres;

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales;

En el caso que el contrato de trabajo a tiempo parcial se celebre para un plazo determinado o temporal, a la finalización del mismo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio o la establecida, en su caso, en la norma específica que sea de aplicación, salvo si es contrato de interinidad”.*

Las ocho características de los contratos laborales a tiempo parcial que la legislación española aplica a los contratos celebrados en su territorio, son una consecuencia directa del convenio 175 de la OIT; al igual que España, el resto de países que conforman la Unión Europea, realizaron las incorporaciones pertinentes a sus respectivas legislaciones para darle cumplimiento al Convenio 175 y garantizar a sus trabajadores el goce de sus derechos.

Antecedentes del trabajo a tiempo parcial antes de la entrada en vigencia del convenio 175 de la OIT.

Tomando en cuenta lo establecido en el portal web de la Organización Internacional del Trabajo, -OIT-, con relación a las horas que los trabajadores dedican a sus actividades en relación de dependencia y al respeto de los derechos laborales de los trabajadores, se advierte que el tema del tiempo de trabajo ha ocupado un lugar central y preponderante en la OIT desde su creación, cuando en el año 1919 adoptó la primera de muchas normas internacionales de trabajo, verbigracia, el convenio sobre las horas de trabajo, el cuál fue dirigido al trabajo de la industria, en los albores de ésta.

A pesar de la naturaleza cambiante y evolutiva de las sociedad, para la Organización Internacional del Trabajo algunos de los principales retos en el ámbito laboral siguen siendo los mismos que desde hace cien años, durante este tiempo se han incorporado varios países del mundo, algunos con ideas y posiciones bastante radicales en tanto que otros con pensamientos más conciliatorios, lo que ha permitido la celebración de Convenios, tratados y acuerdos en materia laboral, teniendo como eje central los derechos de los trabajadores y una convivencia armónica con el capital; algunos de los acuerdos alcanzados se detallan a continuación:

OIT (1989): a) el exceso de horas de trabajo; b) la necesidad de proteger la salud y seguridad de los trabajadores; c) establecer períodos adecuados de descanso y recuperación; d) las vacaciones anuales remuneradas. Sin embargo, en los últimos años, una serie de factores han dado lugar a nuevas tendencias y evoluciones, tanto en el tiempo de trabajo, la incorporación de otros estamentos de la sociedad a la fuerza laboral, la organización del trabajo, nuevas industrias, entre otro. Este proceso evolutivo de las relaciones de trabajo, no ha cambiado la esencia de la Organización en cuanto a la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores. (pág. 122)

La OIT ha ido acomodando sus propuestas de cambio en las políticas jurídicas, laborales, sociales y económicas, realizando los cabildeos necesarios y oportunos con los 187 Estados miembros de la organización a fin de uniformizar las leyes laborales de cada país y sus respectivos reglamentos, convenciendo a los gobiernos a tomar nuevas medidas frente a factores que indefectiblemente tarde o temprano han de considerarse. Entre otros factores la organización identifica a los siguientes:

Los embates de la globalización y la consiguiente intensificación de la competencia, los importantes avances en las tecnologías de la información y comunicaciones y los nuevos modelos de demanda de bienes y servicios. Por otra parte de los consumidores han impulsado a las empresas a adoptar

nuevos métodos de organización flexibles de trabajo, a veces global, incluida la flexibilidad temporal y espacial.

Otros de los factores que la OIT ha considerado para adecuar sus políticas laborales es la densidad demográfica, que trae consigo la entrada de las mujeres en el mercado laboral remunerado; el paso de los hogares con un solo ingreso mensual a los hogares con dos ingresos; y la creciente preocupación por el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, que han dado forma a las necesidades y preferencias de los trabajadores que varían en función del género y ciclo de vida. Estos cambios en nuevos estilos de vida se reflejan en una variedad de arreglos en el trabajo que varían del modelo convencional de tiempo completo, a la implementación de contratos laborales son horarios flexibles, trabajo a tiempo parcial, promediación de horas dedicadas al trabajo, y teletrabajo, por citar algunos ejemplos.

Las frecuentes y acentuadas crisis económicas y financieras mundiales que se han suscitado desde el nacimiento de la OIT, han tenido un profundo impacto en el tiempo de trabajo. En el punto álgido de la crisis, post primera guerra mundial, el reparto del trabajo, -entendido éste como el fraccionamiento de las horas de trabajo con el propósito de evitar despidos- se utilizó ampliamente como una medida para preservar el empleo. A raíz de la crisis generada en Europa por la segunda guerra

mundial, las políticas empresariales, el clamor de la clase trabajadora y el papel mediador de los Estados, produjeron cambios en las relaciones laborales, especialmente en materia de tiempo de trabajo, de centrarse principalmente en la conservación del empleo a centrarse cada vez más en cuestiones de calidad del empleo, muchas de las cuales están relacionadas con el tiempo de trabajo.

La OIT es la única instancia tripartita en la Organización de Naciones Unidas, al tener representación de la clase patronal, la clase laboral y al Estado, a lo largo de sus cien años de historia, la Organización generó una serie de convenios que buscan una mejor constante de los trabajadores, sin lastimar los intereses del capital; de esa cuenta surge en el año 1951, el Convenio sobre igual remuneración de los trabajadores; seguido por el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) en 1958; posteriormente se firma el Convenio y la recomendación sobre trabajadores con responsabilidades en 1981, y, posteriormente en el año 1988 se presenta la propuesta de generar una política del empleo.

Tales convenios sirvieron de fundamento para el convenio 175 de la OIT, el cual fue emitido por la necesidad de regular y respetar los derechos de los trabajadores contratados a tiempo parcial, práctica que se venía dando en Europa desde la década de los 70, sin ninguna regulación ni legislación. Casi veinte años después la OIT emite dicho convenio, siendo

la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo – OIT-, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 7 de junio de 1994, en su octogésima primera reunión, teniendo como resultado la creación del Convenio 175 denominado Trabajo a Tiempo Parcial.

Análisis del reglamento 89-2019 y su aplicación en la legislación guatemalteca

Antecedentes históricos y el contexto del decreto 89-2019

El derecho es una ciencia que cambia y evoluciona con el tiempo, se adecúa a las condiciones, necesidades y circunstancias de las sociedades para hacer que sus habitantes vivan en paz y armonía. El surgimiento de nuevas y variadas tendencias internacionales de pensamiento respecto al derecho, el acceso a fuentes inagotables de información producto de la masificación del internet y especialmente el surgimiento de nuevas formas de contratos laborales que se suscitan en países desarrollados, aunado a los convenios internacionales en materia de derecho laboral que han sido firmados y ratificados por Guatemala, hacen que la legislación guatemalteca tome nuevos derroteros de cara al cumplimiento de los acuerdos firmados.

La historia del derecho laboral guatemalteco tiene varios puntos de confluencia con el resto de países conquistados por los españoles hace más de 500 años, en virtud de que se desarrolló dentro del contexto de la Época Colonial con las denominadas Leyes de Indias que, de acuerdo con el profesional Fernández Molina, (2004. 108) fueron un claro intento de la corona española de limitar los abusos que sus súbditos cometían en contra de los indígenas.

La evolución continúa en la Época de la Independencia entre los años 1821 y 1823 con el movimiento legislador promovido por la denominada Reforma Liberal, comprendiendo el tema laboral dentro del Código Civil de 1877 en el apartado de los contratos, también puede tomarse en cuenta el Reglamento de Jornaleros, que intentó regular algunos temas laborales que después evolucionarían en otras leyes posteriores.

Durante muchas décadas Guatemala vivió bajo la conducción de gobiernos militares y autoritarios y otros con una duración muy corta, esa falta de institucionalidad afecta no solo al tema laboral, sino a todos los órdenes de un Estado, durante los primeros cien años de independencia, Guatemala fue gobernada por presidentes que duraron en sus cargos un año, para citar algunos ejemplos: Gabino Gainza de 1821 a 1822; Vicente Filísola de 1822 a 1823, Antonio Rivera de 1830 a 1831 y José Venancio López, cuyo gobierno duro 5 meses, en el año 1842.

En períodos tan cortos de tiempo es difícil pensar en el establecimiento de políticas públicas serias y pertinentes sobre todo en temas laborales, considerando a este tema como el motor que impulsa la economía de una nación y en la fuente de ingresos para sus habitantes. Los pocos avances en tema laboral los recoge el jurista López Larrave, (1998. 27) quien afirma: los antecedentes del actual Código de Trabajo, remontándose al año 1926 en el que es emitido el Decreto número 1434 Ley del Trabajo, destacándose la incorporación de instituciones como el contrato individual de trabajo, el salario, la jornada de trabajo, el descanso semanal, el trabajo de la mujer, entre otras. Además se había creado en 1925 el Departamento Nacional de Trabajo que era la institución encargada de resolver los conflictos de trabajo, aunque todos estos pocos avances fueron sepultados con el advenimiento del gobierno del General Jorge Ubico en 1931 que se encargó de reprimir y ahogar todo tipo de atisbo de legislación social.

Posterior al régimen del General Jorge Ubico, se gesta por vez primera un movimiento en donde se involucran todos los estamentos de la sociedad, es decir profesionales, estudiantes, maestros, obreros, derrocando al jefe de gobierno e iniciando el período llamado primavera democrática, o movimiento revolucionario comprendido del 30 de junio de 1944 al 27 de junio de 1954 cuando es derrocado el presidente Jacobo Árbenz Guzmán. Para sociólogos y juristas de la época, este fue un genuino contenido popular y, sus aportes a la legislación laboral guatemalteca benefició

directamente al pueblo, pues por primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora, por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias, que se materializó con la creación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así como por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias, creando los patrimonios familiares agrarios.

Estas reformas implementadas por los gobiernos de Juan José Arévalo y Jacobo Arbenz Guzmán fueron vistas por otro sector de la población, especialmente por los dueños de los medios de producción, como una clara inclinación ideológica propia de las décadas 60 y 70 del siglo pasado, crearon una polarización social que duró más de 35 años, que mantuvo a los guatemaltecos en el enfrentamiento armado interno que finalizó con la firma de los acuerdos de paz en diciembre de 1996.

En pleno conflicto armado interno, el uno de julio de 1984 se convoca a una Asamblea Nacional Constituyente, que fue la encargada de redactar la actual Constitución Política de la República de Guatemala, quedando instalada en 1984. En dicha elección participaron 17 partidos políticos de los cuales estuvieron representados 10 partidos políticos en la asamblea; fueron electos un total de 88 constituyentes, siendo la bancada

mayoritaria el Movimiento para la Liberación Nacional -MLN- con 23 constituyentes, Unión del Centro Nacional -UCN- con 21 representantes, Democracia Cristiana Guatemalteca -DCG- con 20 representantes y cuatro partidos políticos que solo obtuvieron una curul.

En un país tan pequeño contar con tantas formas distintas de pensar, hace complicado el trabajo de ponerse de acuerdo, de buscar consensos, trabajar en base a una meta clara sobre la clase de país que se busca, sobre todo en un tema tan álgido y susceptible de polarizar a la población, como lo es el tema laboral. A pesar de ello el actual texto constitucional en sus artículos 1º y 2º dice “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.; y 2º Es deber del Estado garantizar a los habitantes de la Republica la vida, la libertad, la justicia, la paz y el desarrollo integral de la persona”, respectivamente, dentro de esos derechos y garantías está implícito el derecho al trabajo. (Asamblea Nacional Constituyente, 1986).

El 14 de enero de 2013 el organismo legislativo envió al congreso de la República la Iniciativa de ley que dispone aprobar la “Ley reguladora del trabajo por hora y su inclusión al sistema de seguridad social”, a la cual se le asignó el número 4648, siendo conocida en el pleno el 10 de septiembre de 2013 y trasladada a la Comisión de Legislación y puntos

constitucionales, siete años después la citada Iniciativa no ha tenido avance.

El objeto de la iniciativa es regular el trabajo prestado por hora, y su finalidad consiste en fomentar el trabajo decente, reducir el desempleo y subempleo, facilitar el acceso al mercado laboral. Según la iniciativa propuesta el contrato de trabajo por horas es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, quincena o mes. La remuneración en estos casos no podrá ser inferior a la parte proporcional del salario mínimo vigente aplicable.

En la legislatura 2016-2020 se encuentran representadas 19 bancadas y desde la llamada era democrática ha sido una de las legislaturas más fragmentadas y enfrentadas, la agenda legislativa estuvo marcada por luchas internas de orden ideológico y en consecuencia el interés por darle trámite a la iniciativa 4648 no tuvo los resultados deseados por los ponentes; entre los aspectos que hicieron inviable continuar con el trámite legislativo se pueden citar:

La presente ley no podrá alterar o modificar relaciones laborales establecidas al momento de entrada en vigencia de la presente ley;

Lo establecido en la presente ley no podrá tomarse como base para violar o modificar los límites constitucionalmente establecidos para la jornada ordinaria, sea ésta diurna, nocturna, o mixta de relaciones laborales preexistente dentro de los mismos sujetos de la relación laboral;

Todo periodo de tiempo o fracción laborado en exceso de la jornada pactada en el contrato por horas será considerado como jornada extraordinaria y deberá ser pagada conforme lo establece el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República;

Es requisito indispensable la voluntariedad de ambos sujetos de la relación laboral. Ninguna persona podrá ser coaccionada ni obligada a la suscripción de un contrato de trabajo por horas;

Para la aplicación de la presente ley, es requisito indispensable la suscripción del contrato por horas, en el cual se hayan cumplido los requisitos establecidos en el Código de Trabajo y el envío de la copia física o electrónica respectiva al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Para la aplicación de la presente ley será indispensable la exhibición del contrato de trabajo por hora;

La presente ley respetará el principio de igualdad de salario ante igualdad de trabajo como principio fundamental, por lo que el pago y la unidad de cálculo de las prestaciones y demás beneficios económicos y de bienestar

social derivados de la relación laboral bajo esta modalidad. Será el equivalente al tiempo efectivamente trabajado; y,

Unidad de cálculo del salario, prestaciones, indemnización y otros: Hora laboral: será entendida como hora efectivamente laborada, para efectos de pago.

El único tema relacionado con el derecho laboral que tuvo un nivel de avance en Guatemala y que fue aprobado por uno de los tres poderes del Estado, se materializó en enero del año 2017, cuando el Congreso de la República ratificó el Convenio 175 de la OIT, relacionado con el trabajo a tiempo parcial, el cual entró en vigencia el 28 de febrero de 2018. Esto le permitió al Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social emitir el reglamento número 89-2019, el cual entró en vigencia en junio de 2019.

El trabajo a tiempo parcial en Guatemala

Tanto en el sector privado como en el sector público y en las instituciones autónomas ha existido una modalidad de trabajo a tiempo parcial, entendido éste como un contrato laboral con menos de ocho horas diarias de trabajo. Con fines explicativos y tomando en cuenta la naturaleza del presente artículo especializado, se tomó como modelo de contratación de personal a tiempo parcial a una muestra de docentes de la Facultades de

Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, no obstante, es necesario indicar, que todas las facultades, centros regionales y escuelas de dicha casa de estudios, tiene la misma modalidad de contratación de personal docente. De igual forma se da una contratación a tiempo parcial en los hospitales nacionales y autónomos como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en donde la mayoría de profesionales de las ciencias médicas tienen contratos a tiempo parcial en la referida institución y en el resto del día sus clínicas particulares.

La Universidad de San Carlos, creo un procedimiento de sistema integrado de salarios, sueldos y prestaciones para todos sus trabajadores, sin embargo, se hará énfasis en lo relativo al personal docente contratados bajo el renglón 011, con horarios de contratación a tiempo parcial. En la facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, laboran 197 docentes, los cuales están distribuidos de la manera siguiente: 132 contratados bajo el renglón 011, en dicho renglón presupuestario, los trabajadores tienen una fecha de inicio determinada, pero no tienen fecha específica de término de contrato, razón por la cual se les llana contratos a indefinido.

Por otro lado, tiene 30 profesionales contratados bajo el renglón 022, son docentes que gozan de la mayoría de ventajas laborales que los profesionales del renglón 011, pero estos docentes tienen fecha de inicio de contratación y tienen fecha determinada de finalización de contrato.

Estos profesionales tienen regularmente contratos semestrales; y por último se encuentran 35 ayudantes de cátedra, los que son contratados por un tiempo máximo de un semestre, pudiendo ser contratados nuevamente por tres periodos más. El presente estudio se concentrará en los docentes contratados bajo el renglón 011, es decir personal contratado a tiempo indefinido, teniendo los siguientes resultados.

En total en la facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, laboran 132 profesionales bajo el renglón 011, de los cuales 53 docentes trabajan a tiempo completo, lo que representa un 40%, es decir 8 horas diarias de contratación y 40 horas semanales. En tanto que el 60% de los docentes son trabajadores a tiempo parcial, algunos de los docentes entrevistados tienen más de 25 años trabajando bajo esta modalidad, con contratos laborales de 4 HD, es decir, cuatro horas de contratación diarias, algunos otros con contratos 5 HD y otros con 6 HD. De los 79 docentes contratados a tiempo completo, se seleccionó una muestra de 8 profesionales, es decir el 10% a quienes se les realizó una encuesta relacionada con el trabajo a tiempo parcial. De la muestra se pudo obtener que el 90% trabaja en otra dependencia, algunos en el sector público y la mayoría en el sector privado, ejerciendo su profesión académica.

El 50% de los encuestados desearían tener contrato laboral de 8 horas, en tanto que el 40% de los contratados bajo tiempo parcial preferirían quedarse bajo esa modalidad. El 10% restante no respondió a la interrogante. Uno de los entrevistados tiene un contrato de 4 horas diarias e inicio labores en esa casa de estudios en 1980, es decir hace 39 años y así desea continuar, en virtud de que el resto del día lo dedica a cuidar a un hijo declarado interdicto.

Al levantar la información para el presente artículo, se pudo observar que la Universidad de San Carlos de Guatemala, existen contratos para personal docente con las modalidades siguientes: 8 HD, es decir ocho horas de contratación por día y 7 HD, 5 HD, 4 HD, empero hay facultades, escuelas y centros universitarios que tienen contratos laborales para docentes de 1 HD y de 0.5 HD, siendo la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales la que mayores contratos tienen con menos de 4 horas diarias de contratación.

Los términos contractuales, las responsabilidades, los derechos adquiridos, las conquistas laborales y las causas de terminación del contrato laboral, son las mismas, tanto para los docentes contratados a tiempo completo, como para los docentes contratados por tiempo parcial, la única diferencia entre ambos contratos radica en la carga académica, entendiendo ésta como el conjunto de actividades que desarrolla el

personal docente durante sus horas de contratación, las cuales se clasifican en: docencia propiamente dicha, investigación, asesoría de trabajo de tesis y programa permanente de capacitación y actualización profesional. Un docente contratado a tiempo parcial se circunscribe generalmente al trabajo docente, impartiendo los cursos de su especialidad los días de la semana que le permita cubrir con el tiempo para el cual fue contratado, ocasionalmente se le asignan trabajos de investigación que debe desarrollar durante un período de un semestre.

Las condiciones para la contratación del personal, los requisitos establecidos en el estatuto de la carrera docente, las prestaciones laborales a que tienen derecho, las obligaciones que deben cumplir los docentes independientemente de la modalidad de contratación con respecto al tiempo de horas diarias trabajadas son las siguientes: Los docentes contratados bajo el renglón presupuestario 011 ingresan por examen de oposición. La convocatoria a examen se realiza a nivel nacional para todos los guatemaltecos egresados de la Universidad de San Carlos, egresados de otra Universidad del país o de una Universidad extranjera, que cumplan con el procedimiento de incorporación que establece la ley orgánica de la universidad. Los docentes de primer ingreso lo hacen con el número de Titularidad I, y la ley orgánica de la universidad establece como máxima la titularidad número XII.

La titularidad o escalafón cambia cada tres años, si cumple con los siguientes requisitos: trabajar de manera ininterrumpida por el tres años; haber ganado con una ponderación arriba de 70 puntos, las evaluaciones anuales a las que se somete el docente, estas evaluaciones son realizadas por los estudiantes y por el jefe inmediato; adjuntar constancias de actualización profesional permanente, emitida por una institución de educación superior de cualquier parte del mundo. Cada incremento en el escalafón o titularidad, lleva aparejado un incremento salarial equivalente al 10% del salario inmediato anterior. Éste incremento es directamente proporcional al número de horas de contrato.

Todos los docentes tienen derechos y obligaciones similares independientemente de las horas que labore, entre otros se pueden mencionar: Los sueldos y prestaciones tramitados en nómina normal, complemento automático, complemento extraordinario, tiempo extraordinario, bono 14, aguinaldo, prestaciones por retiro. Los nombramientos autorizados e incluidos en nómina de sueldos, no podrán ser objetados, por lo que cuando el caso lo amerite, su reversión será requerida por los profesionales de recursos humanos y serán revertidos por la coordinación de la unidad de sueldos y nombramientos.

Esta modalidad de trabajo para el personal decente se puede extrapolar para otras universidades del país, las cuales tienen modalidades de trabajo a tiempo parcial para sus docentes, con la variante que los contratos de trabajo son celebrados en algunos casos de forma semestral y en otros de manera anual, este dato fue obtenido al momento de realizar las entrevistas a docentes, determinando que un porcentaje equivalente al 25% de los docentes de la facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, también prestan sus servicios profesionales en universidades privadas del país, bajo la misma modalidad de trabajo temporal.

En la facultad objeto de estudio, se tienen antecedentes de contratos a tiempo parcial desde finales de la década de los años 70, es decir, es una modalidad de contrato que tiene más de 45 años de vigencia, sin estar normado en la legislación guatemalteca ordinaria. El código de trabajo vigente, solo contempla y regula los contratos de trabajo a tiempo completo, en tanto que los contratos a tiempo parcial que han estado vigentes desde hace mucho tiempo en la Universidad se rigen por la Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos y por el Estatuto de la Carrera Docente.

El reglamento número 89-2019 que fue emitido el 3 de junio del año 2019, por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como parte de un compromiso que el Estado de Guatemala adquirió ante la Organización

Internacional del Trabajo, el cual tiene como propósito desarrollar el Convenio 175 de dicha organización, sobre el trabajo a tiempo parcial, para su efectiva aplicación y proteger los derechos de los sujetos de la relación laboral, respetando los principios de voluntariedad y proporcionalidad, así como los principios de seguridad y certeza jurídica, realismo, equidad y de igualdad de remuneración a trabajo prestado en igualdad de condiciones.

Establece el reglamento que, para su correcta interpretación y los efectos del mismo, se debe entender como contrato de trabajo al 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 de forma. El cual puede ser a tiempo completo o parcial.

El trabajador a tiempo completo: es aquel que presta sus servicios personales durante la jornada ordinaria establecida en el Código de Trabajo (diurna, mixta y nocturna), en tanto que el trabajador a tiempo parcial, es aquel que presta sus servicios personales durante un tiempo inferior al establecido para la jornada ordinaria del Código de Trabajo (diurna, mixta y nocturna). Según el reglamento, se debe entender como jornada de trabajo, el horario a que estarán sujetos los trabajadores de la

Empresa, la jornada de trabajo a tiempo completo o parcial, puede ser ordinaria y extraordinaria; por jornada de trabajo ordinaria el tiempo efectivo de trabajo que realiza el trabajador durante la o las horas para las cuales fue contratado, ya sea a tiempo completo o parcial, diurna, mixta y nocturna y puede ser continua o discontinua. El reglamento defina a la jornada de trabajo extraordinaria como el tiempo efectivo de trabajo que realiza el trabajador, fuera de la jornada ordinaria laboral contratada. La cual sumada con la jornada ordinaria no puede exceder del límite establecido en el Código de Trabajo.

Por el salario o sueldo se entiende como la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente, correspondiente a las horas de trabajo prestadas, ya sea a tiempo completo o parcial. Todo patrono puede contratar a su personal a tiempo completo o parcial, respetando y cumpliendo con las disposiciones del Código de Trabajo y del Convenio relacionado, quienes gozarán de las protecciones, derechos y obligaciones que establecen las leyes ordinarias y convenios internacionales, según la modalidad de su contratación; para ello, deberán celebrar contrato de trabajo escrito cumpliendo con los requisitos establecidos en el Código de Trabajo.

El trabajador a tiempo parcial, tiene derecho a percibir un salario sobre una base horaria, el cual no podrá ser inferior al salario mínimo fijado por hora para cada año, de igual forma, goza de todos los derechos que se establecen en las leyes ordinarias y convenios internacionales en materia de trabajo, previsión y seguridad social, en el entendido que las prestaciones podrán determinarse proporcionalmente. Es permitido el traslado de un trabajador de tiempo completo a tiempo parcial o viceversa, siempre y cuando sea voluntario, ya que no es permitido imponerlo, por lo que la anuencia del trabajador deberá constar en forma expresa y el documento debe incorporarse al expediente personal del trabajador y se dará el aviso respectivo a la autoridad competente. En el caso de los trabajadores de tiempo parcial, tendrán derecho preferente para ingresar a puestos de trabajo a tiempo completo, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos para ese puesto. En estos casos, se aplicará el periodo de prueba establecido en el Código de Trabajo, solo para que el trabajador pueda retornar a su condición anterior.

El trabajo a tiempo parcial regulado en el convenio 175 de la OIT y desarrollado en el decreto 89-2019, pretende además de cumplir con los compromisos adquiridos por Estado de Guatemala, dotar de una herramienta a patronos y trabajadores de una herramienta legal que les permita materializar nuevas modalidades de contratación a tiempo parcial. La experiencia vivida en los países europeos, en donde más de 43 millones

de personas están contratadas bajo la modalidad de trabajo a tiempo parcial, puede servir de ejemplo de cómo se pueden adecuar las legislaciones de cada país de manera que resulte beneficioso para la clase trabajadora, productivo para la clase empresarial y ventajoso para los Estados, propiciar nuevas formas de regular las relaciones laborales.

Ventajas y limitaciones del trabajo a tiempo parcial

Los derechos y obligaciones de los sujetos laborales en los contratos bajo el régimen de trabajo a tiempo parcial, respecto de los contratos de trabajo a tiempo completo en los países europeos.

Los derechos que la legislación de los países de la Unión Europea contempla para los trabajadores a tiempo completo son los siguiente:

Los contratos laborales se formalizan por escrito, pero tiene la particularidad que el documento que sirve como contrato laboral, se puede materializar después del inicio de las actividades. El patrono tiene la obligación de hacerle saber al trabajador sobre las condiciones de su contrato por la vía que considere oportuna. En algunos países de la Unión Europea, la cual está formada por 28 países, los empresarios disponen de entre una semana y dos meses a partir del primer día de trabajo para comunicar las condiciones de empleo a los nuevos contratados.

Los contratos laborales deben consignar de manera clara y en términos sencillos las condiciones de trabajo, a estas condiciones en la mayoría de países europeos se les conoce como las cartas de compromiso, que deben como mínimo los siguientes datos: los elementos personales del contrato laboral, las partes del contrato de trabajo, nombre del patrono sea persona individual o jurídica y los datos personales del empleado. El lugar de trabajo, en caso que no exista un lugar de trabajo fijo, el empresario debe precisar que el empleado trabajará en varios lugares e indicar dónde está registrada su empresa.

Además, se debe consignar la denominación, grado, categoría o breve descripción del trabajo las actividades que se le están encomendando al trabajador, fecha de inicio, en caso que el trabajo fuera de carácter temporal, se especificará la duración prevista de la relación laboral, así como los días de permiso anual retribuidos y duración de los periodos de preaviso para el empresario y el empleado en caso de que uno de los dos rescinda el contrato. El sueldo base inicial, frecuencia de pago y cualquier otro componente de remuneración; duración de la jornada laboral; las normas de los convenios colectivos que regulen las condiciones laborales del trabajador. Por lo que respecta las vacaciones anuales, la duración de los periodos de preaviso, el horario de trabajo y la remuneración, basta con remitir a los trabajadores a las correspondientes leyes y disposiciones administrativas.

Con el propósito de estandarizar los criterios y unificar en una sola política social los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, los países miembros de la Unión Europea, con excepción de Inglaterra e Irlanda, signaron un convenio denominado: Carta comunitaria de los derechos sociales de los trabajadores, cuyo principal propósito es mejorar las condiciones de vida de los trabajadores de los países miembros; el sustento de dicha carta son los principios de subsidiaridad y proporcionalidad.

En la medida que las sociedades van evolucionando, en que sus habitantes van tomando conciencia de sus derechos y obligaciones, en que dejan de ser simples observadores de la realidad en que se desenvuelven y se convierten en agentes de cambio, en ese momento empiezan a surgir nuevos escenarios y propuestas novedosas para regular las relaciones sociales, políticas, laborales, académicas, por mencionar algunos escenarios. El alto porcentaje de trabajadores contratados a tiempo parcial, compuesto en su mayoría por mujeres y jóvenes, en los países europeos, obedece en gran medida a la capacidad de los gobernantes de esas naciones, que toman medidas que buscan una convivencia armónica y pacífica de sus habitantes.

De acuerdo con Sandino Gómez, los países miembros de la Unión Europea fueron los primeros en aplicar las normas establecidas en el convenio 175 de la OIT relativas al trabajo a tiempo parcial, siendo los Países Bajos los que actualmente más trabajadores a tiempo parcial tienen en su sistema laboral, con casi sesenta trabajadores de cada cien contrario sensu a España que es el país que menos trabajadores tiene bajo el régimen a tiempo parcial.

Según estadísticas tomadas de la Eurostat, al año 2017 había 43 millones de personas entre 16 a 64 años trabajando a tiempo parcial en los países de la Unión Europea, lo que equivale a 20% del total de trabajadores, este es uno de los porcentajes más altos de personas que trabajan a tiempo parcial en los países europeos en los últimos quince años. Según la fuente citada, son las mujeres las que más prefieren estos tipos de contratos, en virtud de que, de cada 100 puestos de trabajo a tiempo parcial, 65 son ocupados por mujeres y 35 puestos son ocupados por hombres. Otro dato a resaltar es la edad de los trabajadores a tiempo parcial, en donde son los jóvenes los que están ocupando la mayor cantidad de trabajos bajo la modalidad propuesta por el Convenio 175 de la OIT, debido a que, de cada cien puestos de trabajo a tiempo parcial, 47% son ocupados por trabajadores entre las edades de 16 a 30 años, 23% de los puestos son ocupados por trabajadores entre 30 y 50 años y 30% de los trabajadores son mayores de 50 años.

De acuerdo a los datos obtenidos en la página web de la Unión Europea, la tendencia de los trabajadores jóvenes y las mujeres, es al alza, en cada todos los países se ha incrementado el número de trabajadores a tiempo parcial. Sin embargo, los como sucede con casi todos los cambios y transformaciones, en algunos países se dan con mayor celeridad que en otros. Los casos extremos se pueden ver en los Países Bajos que es la zona con mayor cantidad de trabajadores a tiempo parcial y España que es el país con menor cantidad de trabajadores bajo esa modalidad. De los países seleccionados es Noruega es el único país de Europa en donde el porcentaje descendió de 25,4 a 23 % en diez años; por otro lado, es relevante considerar que el país con menos trabajadores a tiempo parcial es España, que después de veintiséis años de estar en vigencia el convenio 175 de la OIT, únicamente el 14,1 % de su población trabaja bajo este régimen, contrastando con los Países Bajos, que cuenta con un 46,6% de trabajadores a tiempo parcial, es decir casi la mitad de los puestos de trabajo en estos países está ocupado por trabajadores a tiempo parcial.

Independientemente de la cantidad de trabajadores bajo el régimen de tiempo parcial en los países de la Unión Europea, los derechos del trabajador a tiempo parcial son los mismos que gozan los trabajadores a tiempo completos, con algunas variaciones como las que se pueden citar:

Pasar de tiempo parcial a tiempo completo: la legislación establece que los trabajadores a tiempo parcial, tienen preferencia para pasar a ocupar los espacios de nuevas plazas de trabajo a tiempo completo que surjan en la empresa, o, en el caso de falta temporal o permanente de un de trabajador a tiempo completo;

Libertad de escoger las horas a trabajar de manera continua: en virtud de que la mayoría de trabajadores a tiempo parcial son mujeres o jóvenes, las empresas en su mayoría hacen los acomodamientos en los tiempos de los trabajos a tiempo parcial para que, empleados bajo esta modalidad, puedan realizar sus actividades extra laborales de manera ajustada a sus intereses de sus trabajadores;

Derecho a un salario proporcional al tiempo trabajado: es una de las principales características del trabajo a tiempo parcial, la naturaleza de proporcionalidad e igualdad del salario con respecto al tiempo trabajado, si su trabajo es de medio tiempo, tendrá derecho a la mitad del salario que percibe el trabajador de tiempo completo, basados en el principio de igualdad de condiciones;

Derecho a tener un trabajo a tiempo parcial con interrupciones: esta es una característica del trabajo a tiempo parcial, en virtud de que el trabajador puede desarrollar sus actividades laborales pudiendo realizar una

interrupción durante la jornada laboral; esas pausas en el trabajo son utilizadas para realizar estudios, cuidar de sus hijos, auxiliar a sus padres, entre otras actividades;

Derecho a gozar vacaciones anuales pagadas y derecho a descanso semanal remunerado: los trabajadores a tiempo parcial tienen el derecho al igual que los trabajadores a tiempo completo de gozar de su respectivo derecho a tomar un tiempo de vacaciones pagadas, utilizando el mismo principio del salario, que son directamente proporcionales al tiempo trabajado; así como sucede con el derecho según la legislación vigente en los países europeos al goce del respectivo descanso semanal pagado;

Pago de prestaciones laborales proporcionales al finalizar el contrato: es otro de los derechos que beneficia al trabajador y a sus familiares que dependen de éste, es una cuota mensual asignada, que tiene como fuente de cálculo dos variables: la edad de retiro y el monto aportado al fondo para su retiro. En la mayoría de países de la Unión Europea, la edad de retiro es a los 67 años, en algunos casos como Bélgica y Dinamarca, implementarán la edad de 67 años a partir del año 2030, en tanto que Inglaterra e Irlanda eligieron 68 años como edad de retiro y se implementara en el 2046;

Libertad de asociación: la ley Fundamental de la Republica de Alemania, emitida en el año 1949, fue tomado como fundamento para garantizar, defender y respetar la dignidad humana y para establecer que es una obligación de todo poder público la promoción de su observancia. Y una de las maneras que se ejerce esa dignidad es a través del derecho de libre asociación de los trabajadores, una vez no rompa con el orden legal establecido.

Los trabajadores beneficiados con los contratos a tiempo parcial en los países europeos, son en su mayoría jóvenes y mujeres, quienes ocupan el resto del día en actividades de orden personal, tales como terminar los estudios académicos, cuidar a hijos menores de edad, dedicarse al cuidado de adultos mayores, emprender nuevos proyectos empresariales de mínima cuantía y algunos pocos que buscan un equilibrio entre el trabajo y vivir una vida holística, es decir jóvenes que piensan que en la vida debe haber un equilibrio entre los compromisos y los placeres.

Derechos y obligaciones de los sujetos laborales en los contratos bajo el régimen de trabajo a tiempo parcial, respecto de los contratos de trabajo a tiempo completo en Guatemala

Derechos y obligaciones de los trabajadores a tiempo completo

En una relación laboral existen dos sujetos, el patrono y el trabajador. El patrono, según el Código de Trabajo, es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. A su vez, el mismo código establece que trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Congreso de la República. (1961). De estas definiciones se puede observar que patrono es toda persona quien utiliza los servicios de uno o más trabajadores. En virtud de la relación que se genera entre patrono y trabajador, ambas partes tienen derechos y obligaciones.

Derecho al salario: el Código de Notariado define al salario o sueldo como 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. El mismo cuerpo legal contempla el salario por unidad de tiempo, por unidad de obra y por participación en las utilidades. El salario debe pagarse exclusivamente en moneda nacional.

Derecho a la libre elección: en cuanto a un derecho que tienen los trabajadores y los patronos es el derecho de elegir; el trabajador tiene derecho a elegir el trabajo que considere más apropiado y, a su vez, el patrono puede elegir al trabajador que considere más capacitado, siempre y cuando el patrono no discrimine al momento de elegir. Esto último es una de las obligaciones del patrono, no puede discriminar motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, al momento de contratar a un trabajador. La legislación guatemalteca establece que el patrono tiene la obligación de elegir a un guatemalteco antes que un extranjero, cuando estos estén en igualdad de condiciones para un trabajo.

Derecho a descanso semanal y asuetos: los trabajadores tienen derecho a tener un día de descanso por cada semana ordinaria de trabajo o 5 días consecutivos de labores, iniciando el lunes y terminando el viernes. Los días de asueto o feriado reconocidos, serán remunerados. De igual forma los patronos tienen derecho a que sus trabajadores laboren en un día de descanso o de asueto. Los trabajadores, por su parte, pueden elegir si trabajar o no este día y si decidieran hacerlo, tienen el derecho de recibir una remuneración, computándose esta como trabajo extraordinario.

Además de los días de descanso reconocidos por la ley, hay instituciones que producto de pactos colectivos de condiciones de trabajo, tienen derecho a otros descansos remunerados durante el año, verbigracia, el 29

de octubre, que se celebra el día del sindicato de trabajadores de la Universidad de San Carlos y el 1 de diciembre fecha que se festeja la Autonomía Universitaria.

Derecho a período de vacaciones: los trabajadores tienen derecho a gozar de 15 días de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo. Estas vacaciones no son compensables en dinero, salvo que cuando cesen en su trabajo, por despido o renuncia, no las haya gozado. Es decir, si durante el tiempo que el trabajador prestó sus servicios al patrono, este no gozó de sus vacaciones y termina la relación laboral, el patrono debe de pagar los días de vacaciones que no gozó. La ley permite dividir las vacaciones en 2 partes como máximo. En el caso de los docentes de la facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos, gozan de dos periodos de vacaciones al año, el primer periodo comprendido del 1 al 30 de junio, y el segundo periodo del 1 al 31 de diciembre. No obstante estar en goce de vacaciones debidamente pagadas, en los meses citados, el docente tiene el derecho y preferencia para trabajar en la escuela de vacaciones que la universidad imparte para que los estudiantes se nivelen, o, puedan adelantar cursos, debido a la naturaleza de pensum abierto de la facultad.

Derecho a prestaciones: la ley establece que todos los trabajadores tienen derechos irrenunciables a las prestaciones laborales que, por motivo de la relación laboral, éstos pueden exigir aún si son despedidos por justa causa. Las prestaciones laborales son las vacaciones antes mencionadas, el pago del aguinaldo, el Bono 14, la bonificación incentivo y las ventajas económicas. El aguinaldo y bono catorce, por cada año trabajado, estos son partes de las prestaciones laborales que tienen por ley derecho todos los trabajadores. Cada trabajador que hubiere trabajado un año recibirá un aguinaldo, el cual no puede ser menor al 100% del salario mensual; ahora bien, si el trabajador no ha trabajado con el patrono la totalidad del año, recibirá el aguinaldo de forma proporcional.

Reglamento interno de trabajo: el patrono tiene la obligación de elaborar e inscribir, en la Inspección General de Trabajo, un reglamento interno de trabajo que regulará las normas que deberán seguir tanto el patrono como los trabajadores con motivo de la relación de trabajo que existen. Esta obligación únicamente la deben de cumplir los patronos que contraten a más de 10 trabajadores. Entre las normas que se deben de establecer en el reglamento interno de trabajo se encuentra, los horarios de entrada y salida de los trabajadores, el lugar, día y hora del pago, las disposiciones disciplinarias y los procedimientos para aplicarlas, entre otros. Los patronos que contraten a más de 10 trabajadores, deberán solicitar la

autorización del Departamento Administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de un libro de salarios.

Jornadas de Trabajo: los trabajadores tienen derecho de tener una jornada laboral. Esta jornada puede ser diurna, mixto o nocturno. El código de trabajo establece como jornada diurna aquella que se comprende entre las 6 de la mañana y 6 de la tarde, la jornada nocturna es aquella que se comprende entre las 6 de la tarde y las 6 de la mañana y la jornada mixta es la que está comprendido en una parte por la jornada diurna y la jornada nocturna. Cabe mencionar que si un trabajador se encuentra en una jornada diurna, no puede exceder de las 8 horas de trabajo continuo ni un máximo de 44 a la semana. Por su parte, los trabajadores que se encuentren en la jornada mixta no pueden trabajar más de 7 horas diarias ni de 42 a la semana y los trabajadores de la jornada nocturna no pueden exceder de 6 horas diarias ni de 36 a la semana.

Regímenes especiales: el Código de Trabajo define como regímenes especiales a los siguientes: el de las mujeres y los menores de edad. Para iniciar, los menores de edad no pueden trabajar en la jornada nocturna ni jornadas extraordinarias. Asimismo, para los menores de 14 años la jornada diurna se debe de disminuir en 2 horas diarias y en 12 a la semana y en menores mayores de 14 años en 1 hora diaria y en 6 a la semana. En cuanto a las mujeres embarazadas, estas gozan de inamovilidad, es decir,

no pueden ser despedidas sin que el Patrono consiga una autorización por escrita de un juez de Trabajo y Previsión Social. Congreso de la República. (1961).

Las mujeres embarazadas gozan de un descanso retribuido por el 100% del salario durante 30 días antes del nacimiento del bebe y 54 días posteriores al nacimiento. Si la mujer embarazada no utiliza los días previos al nacimiento, estos se acumulan para después del nacimiento, teniendo que gozar 84 días efectivos de descanso. Una vez terminado este período de descanso, la madre tiene el derecho de disponer de un lugar donde pueda darle de alimentar a su hijo, por un plazo de media hora dos veces al día o puede acumular las medias horas y salir una hora antes de que termine la jornada o entrar una hora tarde a la jornada. Este período de lactancia dura hasta 10 meses luego que la madre regrese a trabajar. Congreso de la República. (1961).

Derechos y obligaciones de los trabajadores a tiempo parcial en Guatemala

Tomando en cuenta el ejemplo para analizar el contrato laboral a tiempo parcial de los docentes de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, los derechos y obligaciones del trabajador a tiempo parcial son los siguientes:

Derecho a un salario proporcional de acuerdo al número de horas trabajadas: en cuanto al tema del salario la Facultad objeto de estudio, se rige por lo establecido en el Código de Trabajo, por los principios que establece la Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por los pactos colectivos de condiciones de trabajo firmados y ratificados por los trabajadores representados el Sindicato de docentes y por las autoridades universitarias y por el Estatuto de la Carrera Docente.

El artículo 26 del Estatuto establece lo siguiente: el ingreso del personal docente a la carrera universitaria será por oposición y adquirirá la categoría de titular, luego de ser sancionado por el Concejo Superior Universitario. En tanto que en el artículo 27 se regula la ubicación de los puestos del personal de acuerdo a su nivel académico y los horarios de contratación, en caso de no ser un docente a tiempo completo.

Los horarios para contratación van desde una hora diaria hasta siete horas diarias, para que sea considerado trabajo a tiempo parcial. Entre las variables a considerar para la contratación del personal docente a tiempo parcial se pueden citar las siguientes: a) una plaza de tiempo parcial quedo vacante definitivamente y en consecuencia se contrata al sustituto bajo las mismas condiciones; b) una plaza a tiempo parcial quedo temporalmente vacante. Esto sucede a menudo en la facultad, cuando los docentes titulares contratados a tiempo parcial salen del país al ser beneficiados con

becas de estudio para maestrías o doctorados; c) incremento en la población estudiantil, lo implica la habilitación de nuevas secciones y en consecuencia contratación temporal de docentes a tiempo parcial. Esto se suscitó en el año 2016 cuando se habilitaron dos secciones para atender a estudiantes de primer ingreso.

Para el personal contratado bajo el renglón 011, aplican doce categorías de titularidad que van desde la categoría I, que es con la cual inicia su relación laboral el docente de primer ingreso a la Universidad hasta la titularidad XII, que la máxima titularidad que puede alcanzar un docente. Las categorías y salarios oficiales por hora actualizados a diciembre de 2018 son los que se detallan a continuación.

Para los catedráticos contratados bajo el renglón 011, con titularidad I, la hora de trabajo le significa un ingreso mensual de Q. 1461.00, si tienen cuatro horas de contratación, su ingreso será de Q. 5,844.00; un profesor titular V, tiene un salario mensual por hora equivalente a Q. 2,140.00 lo que significa un ingreso mensual de Q. 8,560.00 y un profesor titular XII tienen un ingreso por hora mensual equivalente a Q. 4,170.00 y Q. 16,680 mensuales.

Como se puede apreciar el salario de los docentes de la facultad tomada como ejemplo, es directamente proporcional a dos factores: a) al número de horas contratadas y b) al tiempo de trabajo en la universidad. La titularidad como se definió en su momento es equivalente a un escalafón, todo docente de primer ingreso lo hace con la titularidad I, y cambia de titularidad cuando se cumplen los supuestos siguientes: a) tres años consecutivos de docencia, b) por acreditar maestría le asigna una titularidad adicional, independiente del tiempo de servicio, y c) por acreditar doctorado le suman una titularidad.

Derecho a todas las prestaciones laborales: la ley le reconoce a los trabajadores contratados por tiempo parcial, independiente de la cantidad de horas de servicio, tienen derechos irrenunciables a las prestaciones laborales éstos pueden exigir aún si son despedidos por justa causa. Las prestaciones laborales son las vacaciones antes mencionadas, el pago del aguinaldo, el Bono 14, la bonificación incentivo y las ventajas económicas. El aguinaldo y bono catorce, por cada año trabajado, estos son partes de las prestaciones laborales que tienen por ley derecho todos los trabajadores. Cada trabajador que hubiere trabajado un año recibirá un aguinaldo, el cual no puede ser menor al 100% del salario mensual; ahora bien, si el trabajador no ha trabajado con el patrono la totalidad del año, recibirá el aguinaldo de forma proporcional;

Derecho al goce de dos periodos de vacaciones anuales: al igual que los docentes contratados a tiempo completo, los contratados a tiempo parcial gozan de dos periodos de vacaciones en los mismos periodos que aquellos, del primero del 1 de junio al 30 de junio de cada año; y el segundo periodo del 1 de diciembre al 31 de diciembre del respectivo año;

Derecho a la cobertura del seguro social: Este apartado merece una atención especial, en virtud de que el trabajador que tiene un contrato a tiempo parcial, tiene todos los derechos de ser atendido y asistido el y su circulo familiar por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, exactamente con todos los derechos y privilegios que goza un trabajador a tiempo completo, el IGSS no hace distinción entre docentes contratados a tiempo completo y docentes contratados a tiempo parcial. Tanto el trabajador como su núcleo familiar tienen derechos a la cobertura del seguro social como lo establece la ley orgánica del seguro social;

Derecho a una jubilación: esta prestación es otorgada a los docentes después de cumplir 85 años, que resultan de la suma de la edad del docente mas los años de servicio. Esta prestación tiene un techo que no puede ser superado, en septiembre del 2019 fue actualizado a Q. 16,000.00 mensuales, independientemente si fue un trabajador de tiempo completo o un trabajador a tiempo parcial;

Derecho al incremento salarial: al vencimiento de tres años consecutivos de trabajo, haber ganado las evaluaciones que la ley orgánica de la Universidad estableció cada docente tiene derecho a un incremento salarial equivalente al 10% del salario inmediato anterior. Al igual que los docentes a tiempo completo, solo deben cumplir las condiciones establecidas por la ley orgánica de la universidad;

Derecho a pertenecer al sindicato de trabajadores de docentes de la Universidad: la calidad de docente a tiempo parcial, no le impide pertenecer con voz y voto a las asociaciones sindicales y gremiales de la universidad, así mismo tienen derecho de pertenecer al claustro de docentes de la facultad, también puede optar como cualquier docente a tiempo completo a un cargo de elección para la conducción de los destinos de la universidad, siendo los siguientes: a) miembro de junta directiva de la facultad; b) decano de la facultad, c) miembro del concejo superior universitario en representación de los docentes de la facultad, y, d) rector magnífico de la Universidad, es decir los mismos derechos que tienen los docentes con contratos laborales a tiempo completo;

Derecho a la obtención de becas para estudios de postgrado: una de las características de la facultad de Ciencias Químicas, es el nivel académico de sus docentes, el 57% por ciento tiene grado académico de maestría, de los cuales el 23% tienen doctorado. La política de velar por la calidad

académica de los docentes, no discrimina a los docentes de tiempo completo y los de tiempo parcial, las oportunidades para estudiar postgrados en el extranjero son iguales para todos;

Derecho a optar a un cargo por elección para la conducción administrativa de la facultad o de la Universidad, teniendo como únicos requisitos los siguientes: a) ser docente contratado bajo el renglón 011 y haber sido admitido en cualquier universidad del mundo. El profesional beneficiado con una beca de estudio de postgrado, tiene derecho al 100% del salario durante los 30 meses de estudio, si se trata de maestría o 24 de meses si se trata de doctorado, quedando obligado a prestar docencia en la facultad por un plazo igual al del tiempo subsidiado;

Derecho a incremento de horas de contratación: la Ley orgánica de la Universidad establece que los docentes contratados a tiempo parcial, tienen derecho preferente para ampliación de horario de contratación en caso de nuevas plazas o por la falta temporal o definitiva de docentes, una vez sea del área de su especialización y no riña en los horarios de contratación. De lo docentes encuestados se pudo determinar que el 20% tienen docencia en otra facultad de la misma Universidad y que obtuvieron la ampliación de su respectivo horario atendiendo al derecho preferente aludido;

Dentro de las obligaciones que el docente debe cumplir se pueden enlistar las siguientes: acudir a sus respectivas labores todos los días y horas en que se establezca en su horario de contratación, debe dejar constancia de su permanencia efectiva en la facultad, firmando el libro de asistencia autorizado por la Contraloría General de Cuentas de la Nación; asistir puntualmente a sus actividades docentes en los horarios indicados en su contrato respectivo; presentar declaración jurada de cargos tanto en la Universidad como en cualquier otra institución privada, autónoma, descentralizada o estatal. Permanecer en su lugar de trabajo extra aula hasta cumplir con su horario de contratación, privilegiando la atención de estudiantes;

Otra de las obligaciones que debe cumplir el docente es pagar sus respectivas cuotas en el colegio profesional al que pertenezca y presentar las constancias respectivas al inicio de cada semestre en la tesorería de la facultad; de igual manera debe presentar constancia de solvencia fiscal, emitida por la Superintendencia de Administración Tributaria y una copia simple del pago del boleto de ornato. En el plano académico, debe someterse voluntariamente a las evaluaciones anuales realizada por los estudiantes y por el jefe inmediato superior, para tener derecho a sumar titularidad o escalafón. De no aprobar las evaluaciones indicadas, además de acudir obligatoriamente al programa de actualización docente, queda sujeto a que se le inicie de proceso de despido;

Por último, el docente debe de justificar la participación permanente y sistemática en los cursos de actualización profesional que para el efecto tiene la facultad, el requisito mínimo consiste en 45 horas efectivas de formación. Esta actualización debe ir acompañada de servicios que el docente debe prestar a la comunidad, dentro y fuera del campus universitario, de todo debe presentar copia de las constancias respectivas y entregarlas al inicio de cada año lectivo.

Comparación del trabajo a tiempo parcial en el derecho comparado

Análisis jurídico del convenio 175 de la OIT y su aplicación en la legislación laboral de los países miembros de la Unión Europea.

El convenio 175 de la OIT considera trabajador a tiempo parcial a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. Cuando se habla de situación comparable, se debe entender se refiere al trabajador a tiempo completo que: a) tenga el mismo tipo de relación laboral; b) efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y c) este empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación

comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad, que el trabajador a tiempo parcial de que se trate.

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores a tiempo parciales en virtud de otros convenios internacionales del trabajo, esto significa que los derechos que los trabajadores han conquistado en los últimos años, son irrenunciables y bajo ninguna circunstancia relacionada directa o indirecta con el Convenio, puede entenderse como un menoscabo a los derechos adquiridos.

Las disposiciones del Convenio 175 establece que los Estados que adopten las disposiciones del convenio y las incorporen a su derecho interno, deberán adoptar las medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo: a) al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores; h) a la seguridad y la salud en el trabajo; c) a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Esta disposición deja clara la postura que las únicas diferencias que existes entre un trabajador a tiempo completo y un trabajador a tiempo parcial, es

el tiempo dedicado al trabajo, el menor salario y prestaciones percibidas, debido al principio de proporcionalidad.

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

Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en las siguientes esferas: a) protección de la maternidad; b) terminación de la relación de trabajo; c) vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y d) licencia de enfermedad, en el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos.

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

Esta disposición permite otorgarles a los trabajadores contratados a tiempo parcial, el derecho de preferencia para optar a una plaza a tiempo completo y al mismo tiempo, respetando el derecho de igualdad, se les concede el mismo derecho a los trabajadores a tiempo completo, a ser contratados como trabajadores a tiempo parcial, sin perder los derechos de antigüedad adquiridos.

Comparación de la legislación laboral en los países de la Unión Europea y la Legislación laboral guatemalteca relacionadas con el trabajo a tiempo parcial

Para realizar una análisis y posterior comparación de legislaciones de dos países o más países entre sí, debe advertirse que no puede realizar tal comparación sin tomar en cuenta aspectos no relacionados directamente con las ciencias jurídicas; es menester considerar otras variables tales como: a) sociología: al considerar el desarrollo y evolución de las sociedades del viejo continente, debemos tener en cuenta que son sociedades en su mayoría de primer mundo, según el Banco Mundial, el 70% de la población europea es considerada urbana, y el 30% vive en áreas rurales, en contraposición con la población guatemalteca que tiene una población urbana del 50% un 10% en zonas intermedias y 40% de población rural; b) desde el punto de vista político, se debe resaltar que los países europeos en su mayoría tienen democracias estables, después de la

segunda guerra mundial la situación política de la región es de la mas estables del mundo, esto trae como consecuencia lógica que la zona sea atractiva para la inversión y por concomitancia trabajo.

Las sociedades europeas han sufrido evoluciones que surgen desde la sociedad civil, en donde la población en general tiene conciencia de que la participación de la mayoría en temas tan importantes como la política, traerá para la población general beneficios en todos los órdenes de la vida. En tanto que, en Guatemala, desde su época independentista dio muestras de un arreglo entre elites, con nula o casi nula participación de la población. Después de la revolución de 1871, se suscitaron una serie de gobiernos con pocos espacios para la población en general, es hasta 1944 cuando se instala un gobierno relativamente representativo de las mayorías, que se prolongó a 1954.

Posterior a esos gobiernos denominados de la revolución, se da inicio a un conflicto interno armado que duro 35 años, iniciando en la década de los 60 y finalizando en diciembre de 1996; sin embargo, la paz quedo solo en papeles, las heridas no han sanado y la población sigue dividida en dos grandes grupos, esa división se observa en su máxima expresión el Organismo Ejecutivo y en el Organismo Legislativo. Estas divisiones y enfrentamientos se han trasladado a las redes sociales, en donde dos

grupos se recriminan entre sí, llamándose retrógrados e izquierdistas, mutuamente.

Esa falta de unidad nacional y de constante descalificación entre dos estamentos de la sociedad, se ve reflejada en temas como en el derecho laboral, y se ha vuelto manifestar en los últimos meses del presente año. En junio fue aprobado el reglamento del Convenio 175 de la OIT, con apoyo irrestricto de la clase patronal, y dos meses después, el 9 de septiembre del 2019, el Movimiento Sindical y Popular Autónomo de Guatemala, presento ante el órgano correspondiente un recurso de Inconstitucionalidad de dicho reglamento, aduciendo que el referido reglamento es inconsecuente y ajeno a la realidad económica, social y laboral de los trabajadores del sector público y privado. Con fecha 3 de octubre del 2019, la Corte de Constitucional suspendió temporalmente la entrada en vigencia del reglamento 89-2019, emitido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, resolviendo de acuerdo como lo había solicitado el Movimiento Sindical, con esta resolución de la Corte de Constitucionalidad, el convenio 175 de la OIT sigue en estatus de no vigente en la legislación guatemalteca.

El tema del movimiento sindical en los países europeos y en Guatemala, debe ser analizado para interpretar las diferencias en sus acciones. En 1973 se fundo la Confederación Europa de Sindicatos, son sede central en

Bruselas, le da cobertura a 89 confederaciones nacionales de sindicatos que equivale a 45 millones de trabajadores, los pilares de organización sindical son: la consulta a los trabajadores sobre la negociación colectiva, el dialogo social y las buenas condiciones para fomentar la innovación, la productividad y el crecimiento en Europa.

Según el tratado constitutivo de la constitución de la Confederación Europea de Sindicatos, le otorga a los trabajadores el derecho a formular sus propias propuestas legislativas, a través de acuerdos intersectoriales, que buscan establecer derechos esenciales a los trabajadores, para citar un ejemplo está la propuesta de trabajo parcial en la Unión Europea en 1997, tres años después de la entrada en vigencia del Convenio 175; los trabajadores a través de sus representantes en los sindicatos tomaron un papel protagónico para que en las legislaciones de los Estados miembros, sus respectivos parlamentos hicieran las incorporaciones necesarias para que los trabajadores pudieran contar con una herramienta novedosa en la contratación laboral.

Otro de los temas en donde los sindicatos han tomado la iniciativa y han jugado un papel preponderante es el relacionado con la ley marco para el desarrollo permanente de competencias y cualificaciones que los trabajadores y los empresarios con la tutela de los Estados miembros firmaron en el año 2002. Este convenio además de establecer mecanismos

para evaluar a los trabajadores en su desempeño busca hacer a las empresas europeas mas competitivas a nivel mundial y los trabajadores han entendido de que ellos son una pieza clave para alcanzar altos estándares de competitividad. En la referida ley marco, se hace énfasis también en que tanto mujeres y hombres deben tener tratos equivalentes y derechos iguales en sus relaciones laborales, poniendo especial atención a disminuir la violencia y el acoso en el trabajo.

En el caso de Guatemala, el movimiento sindical empieza en el año 1947, cuando promulgo el primer código de trabajo (decreto 330) del Congreso de la República, esta normativa reconoce que los sindicatos podían ser: de empresa, gremiales y de trabajadores de oficios independientes, así empieza una apertura al derecho de sindicalización. Este derecho es reconocido por la Constitución Política de la República y por el Código de trabajo.

En el año 1995 los trabajadores de Guatemala se aglutinaban en 110 sindicatos pertenecientes al sector público y 176 sindicatos del sector privado, casi veinticinco años después, el sector público tiene 616 sindicatos de trabajadores, siendo el sindicato del magisterio nacional el que más afiliados reporta con 50 mil. El caso que llama la atención en el sector público es el sindicato del Ministerio de Salud de Guatemala, que

cuenta con 54 sindicatos y tiene cerca de 57 mil trabajadores de los cuales están sindicalizados a cerca de 27 mil trabajadores.

El sindicato de trabajadores del Ministerio de Educación cuenta con 50 mil afiliados, siendo el sindicato que más afiliados tiene en Guatemala. También las instituciones autónomas como las municipalidades que actualmente suman 340, de las cuales 332 cuentan con al menos un sindicato de trabajadores, en su mayoría los afiliados al sindicato lo hacen por conservar su puesto de trabajo; en tanto que en la única Universidad estatal cuentan con sindicatos de docentes y de trabajadores de campo y administrativos.

Los enfoques de los sindicatos guatemaltecos se circunscriben en beneficios al trabajador y dejan de lado los beneficios de las empresas e instituciones en donde prestan sus labores. Para poner un ejemplo se puede citar lo sucedido en año el año 2016 cuando se hizo público el Pacto Colectivo de condiciones de trabajo del Organismo Legislativo, que establecía entre otros beneficios los siguientes: a) incremento anual del 10% del salario de los trabajadores contratados bajo el renglón 011; al salir a la luz los beneficios de que gozan los trabajadores fue objeto de rechazo por buena parte de la población, en virtud de que algunas secretarias oficinistas ganaban entre cuarenta y cinco mil y cuarenta y ocho mil quetzales mensuales, algunos trabajadores de servicio con escasa

preparación académica percibía salarios mensuales de dieciocho mil quetzales, casi tres veces el salario de un profesional de las ciencias médicas que presta sus servicios en los hospitales públicos. b) una cuota adicional para el pago de estudios universitarios a los técnicos del Congreso de la República y estudios de postgrado, en universidades privadas.

Una de las cláusulas del texto original del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del organismo Legislativo decía: e) los hijos, hermanos o parientes en los grados de ley de los trabajadores de este Alto Organismos de Estado, tienen derecho a suceder al pariente que actualmente labora para la institución, en caso de muerte, accidente que le imposibilite trabajar o suspensión por enfermedad. Por razones ignoradas la cláusula no se incluyó en la última versión.

Para dejar sin efecto o declarar nulos esos pactos colectivos considerados dañinos para el Estado, se promovió en ese mismo año, una reforma a la Ley Orgánica del Organismo Legislativo y se establecieron ciertos límites para limitar los excesos de los derechos laborales de los trabajadores. Entre una de las medidas se pueden citar: a) retiro voluntario: muchos trabajadores se retiraron del congreso en virtud de que se les ofreció un estipendio adicional si se acogían a esa disposición de la Junta Directiva del Congreso; b) prohibición de contratar familiares: era una práctica

común en el congreso en donde trabajaban hermanos, esposos, padres e hijos, por carecer de controles y limitaciones; c) los aumentos de salario deben ser regulados y actualizados en función de los niveles de inflación del país: pretende regular los incrementos salariales y no hacerlos sin criterios técnicos y actualizados y tomando la opinión de los responsables de velar por la estabilidad de los indicadores micro y macroeconómicos del país.

Al leer la parte conducente del Pacto Colectivos de Condiciones de Trabajo del Organismo Legislativo se aprecia una sobredimensión de los beneficios respecto a las responsabilidades de los trabajadores, contrario sensu a lo suscitado en los sindicatos de la Unión Europea, en donde existe un equilibrio entre los beneficios y las responsabilidades, por parte de los trabajadores. Si bien es cierto que los sindicatos europeos considerados son los relacionados al sector privado y los sindicatos guatemaltecos aludidos son del sector público, pero es necesario rescatar el espíritu de las iniciativas de ambos; por un lado, unos buscando un equilibrio y una mejora constante en las empresas y, por otro lado, solo se piensa en beneficios directos.

Recientemente las autoridades del Ministerio Público iniciaron acciones penales en contra de once personas entre funcionarios, ex funcionarios, líderes sindicales, entre otros, por haber pagado 14 millones de quetzales

a un abogado por asesoría en la celebración de un nuevo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en ese Ministerio, el agravante de la noticia, es que ese dinero se sustrajo del presupuesto del Ministerio de Salud, el cual estaba destinado para el funcionamiento de los hospitales San Juan y Roosevelt. Pensar en las constantes mejoras de las condiciones de trabajo de las Instituciones tanto privadas como públicas, autónomas y descentralizadas es bueno, es necesario, es justo, pero se hace inmoral, cuando se piensa solo en los beneficios sin tomar en cuenta las responsabilidades.

Conclusiones

La entrada en vigencia del Convenio 175 de la OIT implica una reforma a la legislación vigente de los países que la ratifican y la implementan en su legislaciones ordinarias, esas reformas e incorporaciones tren consigo oposiciones entre los actores que por un lado buscan nuevas y variadas formas de contratación de personal a tiempo parcial y por otro lado a los que se oponen a dichas formas de contratos, alegando violaciones a los derechos laborales, pérdidas de derechos adquiridos y discriminación;

El convenio 175 de la OIT vigente desde hace 25 años, y en Europa a la fecha se encuentran contratados 43 millones de personas bajo la modalidad de trabajo a tiempo parcial. Esto significa que en promedio casi 20% de la población esta bajo este régimen, lo cual implica un gran éxito para patronos porque pueden acomodar a la fuerza laboral de acuerdo a los intereses de la empresa; para los trabajadores porque tienen una fuente de ingreso y pueden realizar otras actividades en sus horas libres y para el Estado, porque logra los fines de este, garantizar el bien común y la convivencia pacífica. Los derechos para los trabajadores que se han de incorporar en las legislaciones de cada país, no son producto del legislador o del funcionario responsable, al contrario, es el resultado de la participación activa de los representantes de los trabajadores a través de

los sindicatos, los que activamente proponen las reformas a las leyes laborales de sus países.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial en la Universidad de San Carlos, gozan de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo; los factores que son directamente proporcionales al tiempo de trabajo son: el salario, en virtud de que la Universidad tiene una clasificación de salarios por hora; el monto de la jubilación también tiene esa proporcionalidad. El resto de ventajas económicas y beneficios laborales son los mismos.

Referencias

De La Cueva, Mario. (1984). *El nuevo derecho mexicano del trabajo, edición actualizada, 9ª*; México: Editorial Porrúa, S.A.

Fernández Molina, Luis. (2004). *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala: Editorial Inversiones Educativas.

Gómez, Sandino. Et al, (2002). *Documento de Investigación Número 476*. Universidad de Navarra, Barcelona.

López Larrave, Mario. (1998). *Introducción del estudio del derecho procesal de trabajo. (Colección Mario López Larrave)*. Guatemala: Editorial. Universitaria, USAC.

Organización Internacional del Trabajo. OIT. (1981) C156 - *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. OIT. (1994) C175 - *Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial*. Ginebra.

Materiales legales

Asamblea Legislativa (1926). Decreto 1434 *Ley de Trabajo*. Publicado el 24 de abril de 1926. Guatemala.

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

Congreso de la República (1945). Decreto 325 *Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala*. Guatemala.

Congreso de la República (1947). Decreto 330 *Código de Trabajo*. Publicado el 1 de mayo de 1947. Guatemala.

Congreso de la República. (1961). Decreto número 1441. *Código de Trabajo*. Publicado en Diario de Centroamérica, el 29 de abril de 1961. Guatemala.

Congreso de la República. (1990). Decreto número 2 -89. *Ley del Organismo Judicial*. Publicado en Diario de Centroamérica, el 3 de abril de 1993. Guatemala.

Consejo Superior Universitario (2000). *Estatuto de la carrera universitaria del personal académico, ECUPA*, 01 de enero del año 2000. Guatemala.

Organismo Ejecutivo. (2019). Acuerdo Gubernativo 89-2019 *Reglamento del convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- Sobre el trabajo a tiempo parcial*. Publicado en Diario de Centroamérica, el 27 de junio de 2019. Guatemala.

Organismo Ejecutivo. (1877). Decreto Gubernativo Número 176 *Código Civil de la República de Guatemala*. Publicado 15 de septiembre de 1877. Guatemala.

Organismo Ejecutivo. (1877). Decreto Gubernativo Número 177 *Reglamento de Jornaleros*. Publicado el 3 de abril de 1877. Guatemala.

Páginas de Internet

[https://es.wikipedia.org/wiki/Elecciones a Asamblea Nacional Constituyente de Guatemala de 1984](https://es.wikipedia.org/wiki/Elecciones_a_Asamblea_Nacional_Constituyente_de_Guatemala_de_1984)

<https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

<https://ec.europa.eu/eurostat>