

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia



**El trabajo por tiempo parcial y su  
incorporación al seguro social**

(Tesis de Licenciatura)

Mario Enrique Cruz Ortega

Zacapa, octubre 2019

**El trabajo por tiempo parcial y su  
incorporación al seguro social**

(Tesis de Licenciatura)

Mario Enrique Cruz Ortega

Zacapa, octubre 2019

Para efectos legales en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 1º, literal h, del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, Mario Enrique Cruz Ortega, elaboro la presente tesis titulada El trabajo por tiempo parcial y su incorporación al seguro social.

## **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, diecinueve de enero de dos mil diecinueve. -----  
En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EL TRABAJO POR TIEMPO PARCIAL Y SU INCORPORACIÓN AL SEGURO SOCIAL**, presentado por **MARIO ENRIQUE CRUZ ORTEGA**, 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 **LIC. EDGAR AROLDO HICHOS FLORES**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



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

c.c. Archivo

Zacapa, 30 de julio de 2019.

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

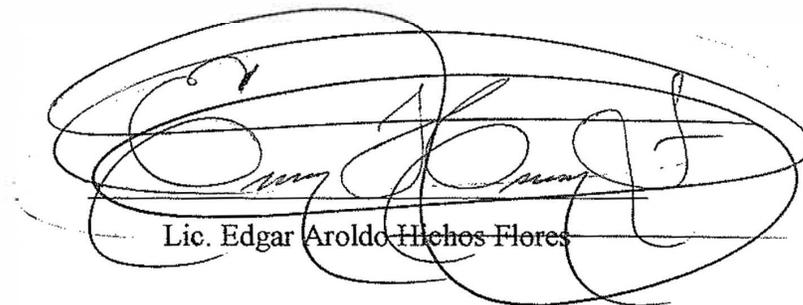
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como tutor del estudiante Mario Enrique Cruz Ortega, carné 201803117. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada **El trabajo por tiempo parcial y su incorporación al seguro social.**
- 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.

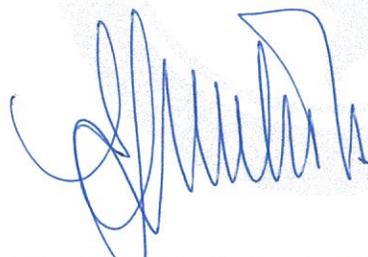
Atentamente,



Lic. Edgar Aroldo Hichos Flores

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, seis de agosto de dos mil diecinueve. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EL TRABAJO POR TIEMPO PARCIAL Y SU INCORPORACIÓN AL SEGURO SOCIAL**, presentado por **MARIO ENRIQUE CRUZ ORTEGA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico a la **LL.M. INGRID MARIE VERDÍN MANSILLA**, 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, 14 de octubre de 2019

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

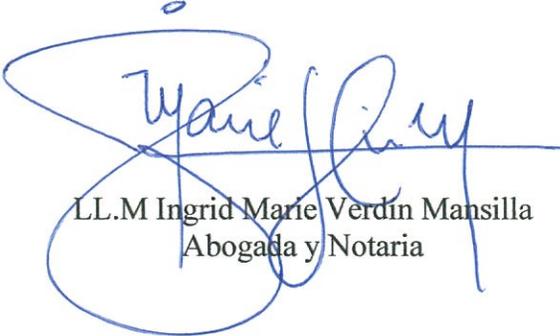
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **revisor** de la tesis del estudiante **MARIO ENRIQUE CRUZ ORTEGA**, carné 201803117, titulada “El trabajo por tiempo parcial y su incorporación al seguro social”.

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,



LL.M Ingrid Marie Verdín Mansilla  
Abogada y Notaria

## ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

*Nombre del Estudiante:* **MARIO ENRIQUE CRUZ ORTEGA**

*Título de la tesis:* **EL TRABAJO POR TIEMPO PARCIAL Y SU INCORPORACIÓN AL SEGURO SOCIAL**

**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, 16 de octubre de 2019.

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*



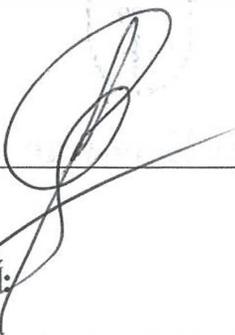
**Dr. Enrique Fernando Sánchez Usen**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

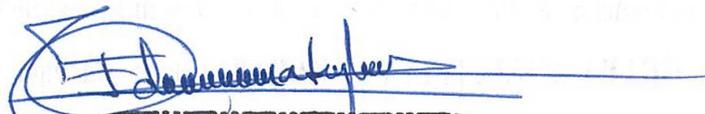


## Licenciada **Thelma Idania Leytán Escóbar** Abogada y Notaria

En la ciudad de Guatemala, el día once de octubre de dos mil diecinueve, siendo las diez horas. **ANTE MÍ: THELMA IDANIA LEYTÁN ESCOBAR**, Notaria, me encuentro constituida 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 la ciudad de Guatemala, en donde soy requerida por **MARIO ENRIQUE CRUZ ORTEGA**, de treinta y ocho (38) años de edad, casado, guatemalteco, Estudiante, con domicilio y residencia en el departamento de Chiquimula, quien se identifica con el Documento Personal de Identificación, código único de identificación número mil setecientos sesenta y tres espacio noventa y seis mil ochocientos diez espacio mil uno (1763 96810 1001), extendido por el Registro Nacional de Personas de la República de Guatemala, quien comparece con el objeto de prestar **DECLARACIÓN JURADA**, de conformidad con los siguientes puntos: **PRIMERO:** Me manifiesta **MARIO ENRIQUE CRUZ ORTEGA**, bajo solemne juramento de ley y advertido de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDO:** Continua manifestando bajo juramento el requirente: **a) ser autor del trabajo de tesis titulado: El Trabajo por Tiempo Parcial y su incorporación al Seguro Social; b) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; c) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura.** No habiendo más que hacer constar, finalizo el presente documento en el mismo lugar y fecha de su inicio, siendo las diez horas con quince minutos, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en su lado anverso, misma que numero, sello y firma, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas. Leo lo escrito al requirente, quien

enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con la notaria que autoriza, DOY FE.

f.   
ANTE MÍ:

  
*Linda. Melissa Patricia Lopez Sanchez*  
ABOGADA Y NOTARIA

## Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
El trabajo	1
Formas de contratación laboral en Guatemala	11
Análisis jurídico sobre las normativas que regulan el trabajo a tiempo parcial en Guatemala.	22
Principales brechas económicas y sociales que el país debe afrontar para implementar el trabajo a tiempo parcial	49
Inscripción de los trabajadores del trabajo a tiempo parcial ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.	55
Conclusiones	59
Referencias	61

## **Resumen**

La Constitución Política de la República de Guatemala, ha reconocido el trabajo, como un derecho inherente a la persona, así mismo como una obligación de carácter social del Estado, sabemos que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de Justicia Social.

La legislación guatemalteca en materia laboral debe fundamentarse en principios que permitan entre otros, la libre elección del trabajo en condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y su familia una vida digna y decorosa, es imperativo que todo trabajo será equitativamente remunerado para igual trabajo prestado.

La presente investigación comprendió una analogía de términos del trabajo a tiempo a parcial, y sus diferentes acepciones en relación al contrato de trabajo y relación laboral entre patrono y trabajador, ventajas, desventajas, derechos y obligaciones, se establecieron cuáles son las formas de contratación en Guatemala, las principales brechas económicas, políticas y sociales que el país debe afrontar debido a los altos índices de desempleo en el país. Se desarrolló un análisis jurídico de las diferentes normativas que regulan el trabajo en jornada a tiempo parcial, desde la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, así como el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- y la reciente aprobación de su Reglamento; y como la situación actual que

deja en suspenso la contratación a tiempo parcial debido al planteamiento de inconstitucionalidad promovida por el sector de trabajadores sindicalizados así mismo se analizó la incorporación de el trabajo a tiempo parcial por parte de los trabajadores a la previsión social para lo cual se ha considerado que su aplicación es viable en el país.

## **Palabras clave**

Trabajo, Contrato, Tiempo Parcial, Jornada a tiempo parcial, Seguro Social, Convenio, Reglamento.

## **Introducción**

Para Guatemala las fuentes de trabajo o empleo serán cada vez más escasas y la población económicamente activa o que se sumara a la edad de formar parte de la actividad económica constantemente se ha ido incrementando día a día. Derivado de esa problemática de escasas laboral, el presente estudio se enfocara en sobre la regulación y aplicación del trabajo a tiempo parcial y como los trabajadores que operen bajo esta modalidad pueden acceder al seguro social.

El trabajo o empleo a tiempo parcial, es una forma acceder al mercado laboral y para muchos es indispensable poder compartir ese empleo con otras actividades como la familia, los estudios o en muchos casos como única fuente de ingresos, mientras el trabajador logra emplearse a tiempo completo, esta modalidad también brinda al trabajador la oportunidad de acceder al menos de forma parcial a los beneficios del seguro social.

El trabajo a tiempo parcial se ha incrementado en los países más avanzados del mundo como una opción ante la carencia de un empleo o trabajo a tiempo completo, la juventud, las mujeres y los adultos mayores resultan ser uno de los sectores directamente beneficiados a esta forma de empleo.

El desarrollo del presente artículo de investigación conlleva el objetivo de poder analizar, explicar y sugerir sobre el tema del trabajo por tiempo parcial y su incorporación al seguro social en Guatemala, mismo que se encuentra regulado en nuestro sistema legislativo, a través de la ratificación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT sobre y su reglamento.

Para el desarrollo de la presente investigación se empleó el método científico, analítico y deductivo; planteando como objetivo principal, establecer la existencia de regulación del régimen especial de trabajo prestado a tiempo parcial en la legislación Guatemalteca.

Para poder desarrollar la temática de la presente investigación; se hizo necesario identificar y conceptualizar las formas de contratación que contempla nuestra legislación sustantiva laboral; de igual forma con las jornadas de trabajo; hasta llegar con el tema principal que es la jornada de trabajo a tiempo parcial y su incorporación al seguro social en Guatemala, tomando en cuenta los argumentos y conceptos por los sectores laborales, sociales y económicos.

El informe final del presente documento comprende de 5 títulos en los que se desarrollan de forma estructurada iniciando en el título primero los temas; trabajo, aspectos generales, derecho al trabajo, contrato de trabajo la prestación personal, otras definiciones doctrinarias y antecedentes

históricos, para seguidamente en el título segundo se refiere a las formas de contratación laboral en Guatemala en donde se abordan temas como la clasificación de las jornadas, derechos laborales y obligaciones, el salario y sus funciones en relación a las empresas, posteriormente en el título tercero se analiza jurídicamente sobre las normativas que regulan el trabajo a tiempo parcial en Guatemala que está vigente en relación a la jornada a tiempo parcial, antecedentes constitucionales, lo referente a la jornada de trabajo a tiempo parcial, así como temas generales sobre el derecho al trabajo, libertad sindical, condiciones de salud, prestaciones y derecho a la seguridad social, ventajas, desventajas, modalidades del trabajo a tiempo parcial y se analiza el Convenio 175 de la OIT y de su reciente reglamento en la cual se detalla los acontecimientos más relevantes en cuanto a la situación actual sobre la inconstitucionalidad planteada y la resolución de la Corte de Constitucionalidad. En el título cuarto versa sobre las principales brechas económicas y sociales que el país debe afrontar, abordando temas de pobreza, desigualdad, condiciones macro económicas, competitivas y cual es la demanda de empleos a tiempo parcial en el país, así como los principales sectores de la población que pueden beneficiarse con esta modalidad de jornada. Para concluir en el título quinto referente a la inscripción de trabajadores en jornada a tiempo parcial ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en donde se toman en cuenta antecedentes de trabajadores inscritos que

laboran a tiempo parcial, cuales son los pasos para poder afiliarse al seguro social y la viabilidad la aplicación de la jornada de trabajo a tiempo parcial para que los trabajadores puedan gozar de los beneficios del seguro social.

# **El trabajo**

## Aspectos generales

Se considera como todo esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la prestación, producción, transformación de bienes en el que una persona brinda sus servicios a su empleador enfocados en obtención de riqueza y al crecimiento económico dentro del mercado laboral.

## Definiciones de trabajo.

Una de las definiciones del Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española sobre el concepto de trabajo lo define así, Esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, se puede notar que de este punto de vista se observan dos cualidades que deben ser consideradas en el concepto, la primera se refiere a que el trabajo es una actividad humana y que busca la obtención de producir riqueza económica para quien lo desarrolle.

Otra definición dentro del Diccionario de la real academia española es: Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y servicios con un enfoque económico el cual deriva en una retribución económica a quien esta prestando el servicio para lo cual su fin ultimo es el reconocimiento al trabajo de la persona.

## Derecho al trabajo

Toda persona debe ser susceptible de tener derecho a un trabajo el cual es la base para la realización de todos sus derechos humanos y lograr una vida digna, eso va de la mano con la oportunidad de ganarse la vida a través de un empleo libremente aceptado de acuerdo a sus necesidades, condiciones y formación para poder desarrollarlo. Los Estados deben de garantizar esa disponibilidad orientando programas de formación técnica y profesional, así como crear las condiciones necesarias para generar empleos, promover clima de negocios para la atracción de inversiones extranjeras las cuales brindan fuentes de empleo y generan crecimiento económico en el país esto de acuerdo a las normativas nacionales e internacionales en relación a las condiciones y derechos al trabajo.

La relación con el derecho al trabajo también debe de tomarse en cuenta que se asuman condiciones equitativas sobre los derechos inherentes a todo trabajador amparados por la Constitución Política de la Republica de Guatemala, así como convenios o tratados internacionales en materia laboral ratificados en el país.

Es importante resaltar que el derecho al trabajo y los derechos relacionados están inmersos en diferentes normas internacionales de a Organización Internacional del Trabajo – OIT siendo este un organismo especializado de la Organización de Naciones Unidas – ONU.

Como definimos el derecho al trabajo es la que se detalla como Conjunto de normas positivas referentes a la relación entre capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores enfocados a la producción, transformación de bienes y servicios, en el marco de la empresarialidad del país.

Gillermo Cabanellas define al trabajo como

Aquel que tiene como contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también a lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente (Cabanellas Guillermo, diccionario jurídico elemental, 1997).

Como hemos observado en la anterior definición podemos observar que se conforma una relación jurídica entre el prestador del servicio y el empleador aplicado a diferentes ámbitos de la relación laboral y como derivado del contrato de trabajo ambas partes asumen las consecuencias jurídicas de sus acciones en materia laboral.

El derecho al trabajo es un derecho de la clase trabajadora:

En tal sentido la idea es que las disposiciones tienen por objeto establecer los beneficios y obligaciones que conlleva al trabajador, ya que el derecho al trabajo nace como una legislación clasista, a favor de los trabajadores, pensando en la persona como tal, el derecho a su salud, dignidad, sostenibilidad y crecimiento económico, como objetos fundamentales de esa protección.

Por su parte Guillermo Cabanellas sostiene que la legislación laboral no constituye tal cosa, ser un derecho de clase, si no un conjunto de leyes dictadas para restablecer un equilibrio roto entre las partes que intervienen en la producción situando en un plano de igualdad entre patronos y trabajadores.

### Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es una institución de materia laboral que define las relaciones entre patronos y trabajadores enfocado en la prestación de servicios para la producción o transformación de bienes o servicios, en tal sentido se debe abordar como aspecto general la regulación del contrato de trabajo en la legislación guatemalteca, siendo esta una institución de carácter contractual de derecho privado que dicta un punto de partida en la relación patrono – trabajador de manera voluntaria.

### Definición legal:

El artículo 18 del Código de Trabajo guatemalteco, regula la definición del contrato de trabajo el cual se presenta de la siguiente manera:

Contrato individual de trabajo; es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otro (empleador), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada a esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. (Código de trabajo, decreto 14-41 artículo 18).

Es decir que se entiende por contrato de trabajo al pacto o acuerdo entre el trabajador y patrono en virtud del cual el trabajador se comprometer de forma voluntaria, a la prestación de servicios determinados por el empleador dentro de su ámbito o sector bajo su organización y dirección a cambio de una retribución dineraria.

Es importante resaltar que para que la relación de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación laboral, es decir la prestación de servicios de parte del trabajador al patrono.

Derivada de este precepto una de las características especiales de este vínculo laboral es el hecho de iniciar la prestación de un servicio es decir empezar a trabajar sometándose el trabajador a la subordinación del patrono según las disposiciones en materia laboral y derechos humanos vigentes en el país.

La prestación personal:

“El trabajador siempre es una persona natural, en cambio el empleador puede ser una persona natural o jurídica”. (Manual de justicia laboral y derechos humanos en Guatemala, 2010 página 15).

Como podemos apreciar en la anterior definición el trabajador debe afrontar brechas determinantes para acceder a un empleo formal, mientras que la empresa puede ser empresa individual o empresa jurídica.

La subordinación:

“Es aquel vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, en donde el primero ofrece su actividad al segundo, y el segundo le otorga el poder de desarrollarlo”. (Manual de justicia laboral y derechos humanos en Guatemala, 2010 página 15).

Podemos apreciar que en la relación del trabajo suma ambas partes en donde se perfecciona el contrato laboral.

La Remuneración:

“Es toda aquella otorgada por la prestación del trabajador al empleador, en la cual sus principales características son”: Es una contraprestación, El pago puede hacerse en dinero o especie, La unidad de cálculo puede hacerse en función del tiempo o rendimiento (destajo), (Manual de justicia laboral y derechos humanos en Guatemala, 2010 página 16).

La remuneración es el pago o salario que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios aunado esto a sus prestaciones laborales y del acceso al seguro social.

Otras definiciones doctrinarias del contrato de trabajo:

El autor Ramírez Gronda, mencionado por Manuel Osorio establece: Contrato de trabajo es una convención por la cual una persona (Trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal sea persona individual o jurídica), en forma continuada a cambio de una remuneración. (Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales, 2006 página 22).

Como podemos observar al autor Ramírez Gronda mencionado por Manuel Osorio menciona una convención es decir un acuerdo entre dos personas en las que ambas partes establecen una relación y vínculo por determinado tiempo, precio a cambio de la prestación de un servicio y retribución.

El autor Guillermo Cabanellas establece que el contrato de trabajo es:

El que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. (Cabanellas, Ob. Cit. Pág. 611).

Según la legislación Guatemalteca, el contrato de trabajo no queda librado a la autonomía de las partes, ya que la ley impone algunas disposiciones y limitaciones a la misma, siempre encaminadas a la protección de los derechos del trabajador, del Código de Trabajo establece; “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo” (Código de Trabajo considerando cuarto, inciso c), es decir de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “Autonomía de la Voluntad” el cual supone que ambas partes cuentan con una libre disposición para perfeccionar su convenio sí que esta voluntad este condicionada. Es importante recalcar que los derechos establecidos en nuestra legislación guatemalteca no pueden ser renunciados ya que se encuentran bajo el amparo de carácter constitucional, según lo establecido en los artículos 101, 102 y 106 de la Constitución Política de la República

en la cual establece un mínimo de garantías sociales, irrenunciables y protectoras del Trabajador.

Artículo 101. Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho a la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. (Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 102).

Como lo establece en el anterior artículo la relación con el derecho al trabajo el Estado debe organizarse bajo los principios de justicia social es decir lograr un reparto equitativo de los bienes sociales, dentro de una sociedad con justicia social, el respeto a los derechos humanos y oportunidades a las clases sociales más desfavorecidas para generar oportunidades de desarrollo y crecimiento económico, tomando en cuenta que se asuman condiciones equitativas sobre los derechos inherentes a todo trabajador.

Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades. (Constitución Política de la Republica de Guatemala, artículo 102)

El Estado reconoce y garantiza los derechos sociales mínimos hacia el trabajador en todos los literales del artículo 102 Constitucional, se pueden mencionar derecho a la libre elección del trabajo, trabajo equitativo y remunerado en igualdad de salario, el pago al trabajador en moneda de curso legal, la inembargabilidad del salario, derecho a un salario mínimo, aplicación del uso de las jornadas de trabajo, días de descanso, vacaciones, prestaciones laborales, protección a la mujer y el acceso a la seguridad social, la preminencia por trabajadores guatemaltecos ante los extranjeros,

la libre sindicalización, normas de cumplimiento en materia laboral para trabajador y patrono, causas justas de despido.

Como se puede apreciar el Estado de Guatemala reconoce y garantiza los derechos sociales mínimos, que son inherentes a la persona de carácter irrenunciable que fundamentan la base de la legislación en materia laboral en Guatemala para el actuar de las autoridades y tribunales de justicia.

Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores. (Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 106).

Como versa el artículo 106 de la Constitución Política de la Republica, este principio tutela a que el trabajador estará imposibilitado de privarse de forma impuesta o voluntaria, renunciar a las garantías que le otorga la legislación en materia laboral, aunque así fuese por motivo propio esto estará viciado de nulidad absoluta.

## Antecedentes Históricos

Una de las condiciones más importantes a la que debe de contar todo ser humano es el derecho y acceso al trabajo digno, en el cual este utilizando su intelecto o recurriendo a su físico, transforma un entorno en busca de mejorar sus condiciones de vida.

El Contrato de trabajo a tiempo parcial y el reconocimiento de la jornada de ocho horas, se ha constituido en una de las formas más importantes para el sector obrero desde mediados del siglo XIX. La importancia que se ha generado desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919, el Tratado de Versalles en su preámbulo enuncia el principio de la jornada máxima diarias y semanal entre una de las intervenciones más necesarias de la época para la mejora de las condiciones del trabajador, para lo cual se concluyó en adoptar la jornada de ocho horas y la semana de cuarenta y ocho horas, como una norma estándar que se debería de empezar a adoptar en todos los países, de ahí nace al primer punto de orden en la Conferencia Internacional del trabajo celebrada en la ciudad de Washington en el año de 1919 para reconocer dicho principio, el cual fue reconocido unánimemente el Convenio número uno sobre las horas de trabajo.

En relación a la jornada laboral de trabajo ha sido discutido abiertamente en varios convenios así como en diferentes instrumentos que se han dedicado al estudio para la posible aplicación sobre reducción de la jornada diaria y jornada semanal del trabajo, esto relacionado a las luchas sociales buscando la mejora de las condiciones de los trabajadores sobre el interés a la reducción de la jornada laboral y la mejora de las condiciones de retribución económica del obrero.

En la actualidad la mayoría de países se encuentra reconocida de manera fija la jornada máxima de trabajo.

## **Formas de contratación laboral en Guatemala**

La regulación de la jornada laboral

La jornada de trabajo se ha regulado atendiendo a las diferentes labores realizadas para que estas se hagan con eficiencia y productividad respetando la autonomía y condiciones de salud del trabajador.

Como se ha conocido la lucha por una jornada justa de trabajo, se libró inicialmente por los trabajadores ingleses durante la revolución industrial del Siglo XVIII, cuando las factorías obligaban al trabajador a prestar sus servicios hasta de dieciocho horas diarias si tener ningún reconocimiento a horas extras o días de descanso, siendo así la jornada de ocho horas diarias de trabajo fue un producto del esfuerzo de los trabajadores por una

jornada laboral justa e equitativa en su propio beneficio. En tal sentido podemos apreciar que la negociación colectiva es determinante y seguirá siendo para logra las principales condiciones laborales en beneficio del trabajador, por lo que establecer el tiempo de trabajo es un elemento clave al momento de pactar convenios para la jornada laboral.

### Clasificación de las Jornadas

**Jornada Ordinaria o diurna** El trabajo en la jornada ordinaria o diurna es aquella que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día y la cual no puede exceder de ocho horas diarias de trabaja, ni de cuarenta y ocho horas a la semana para los efectos de contabilizar horarios y retribución de salario.

### Definición legal

En nuestro ordenamiento jurídico el Código de Trabajo establece en su artículo 116 que “la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder un total de cuarenta y ocho horas a la semana. (Código de trabajo, decreto 14-41 artículo 116).

En el entendido que por el cual en esta norma se está regulando cual es el máximo de horas que un trabajador puede está a la disposición de un empleador.

En la legislación guatemalteca las jornadas de trabajo están bien definidas y con horarios establecidos, sin embargo, existen empresas que por su naturaleza deben laborar en forma continua, teniendo que fijar turnos,

dentro de éstas tenemos por ejemplo las empresas e instituciones que prestan los servicios de seguridad, médicos, enfermeras, y guardianía que tienen turnos de 24 por 24 horas y lo hacen en base a sus propios reglamentos, en algunos de los casos; sin embargo dicha legislación establece que todo contrato o relación laboral, no puede alterarse o modificarse, con la salvedad de acuerdo expreso entre las partes o con la autorización del Ministerio de Trabajo, regulado en el artículo 20 del Código de Trabajo.

#### Jornada Nocturna

“Aquella jornada en la que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día, misma que no podrá exceder de treinta seis horas a la semana”. (Fernández Molina, Derecho laboral guatemalteco, 2011 página 225).

#### Jornada Mixta

“Es aquella que se encuentra distribuida entre la jornada diurna y a jornada nocturna, no podrá exceder de siete horas al día ni de cuarenta y dos horas a la semana”. (Fernández Molina, Derecho laboral guatemalteco, 2011 página 226, 227).

#### Horas Extraordinarias

“En una jornada regular de trabajo se puede aumentar llegando a un acuerdo entre el trabajador y el patrono, hasta por un máximo de cuatro

horas más por día, esta no puede exceder de doce horas por día”. (Fernández Molina, Derecho laboral guatemalteco, 2011 página 228, 229).

Conforme al Código de Trabajo, no son consideradas horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores que se le han imputado cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante la jornada.

Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo, los casos de excepción que contempla la ley regulados en los artículos 121, 122, 123 y 124 del Código de Trabajo en Guatemala.

Trabajadores no sujetos a los límites de la jornada de trabajo

La ley establece excepción a los límites de las jornadas de trabajo y esas excepciones son las siguientes:

Los representantes del patrono, ya que se supone que este labora en un horario libre.

Los que laboran sin fiscalización superior inmediata, como los empleados de confianza.

Los que ocupen puestos de vigilancia, que son puestos que requieren solo la presencia del trabajador.

Los trabajadores que realizan sus labores fuera de la empresa

Y los demás trabajadores que por su naturaleza de sus labores no están sometidos a un horario o jornada específica.

### Descansos semanales

Todo trabajador tiene el derecho de descansos semanales, días de asueto, vacaciones anuales que regulan dentro de derecho de trabajo como instituciones que tienen por objeto compensar al trabajador todo su esfuerzo físico y mental con ocasión al trabajo, diferenciándolo del descanso que se dan periódicamente cada semana, comúnmente conocido como descanso del séptimo día, y

también muchas empresas o entidades estatales han establecido que se trabaje de lunes a viernes, conocido como sistema inglés.

“El empleado tiene derecho a descansar luego de seis días laborales. Si trabaja este día se paga como tiempo extra”. (Fernández Molina, Derecho laboral guatemalteco, 2011 página 227).

### Asuetos Nacionales

Los días de asueto son aquellos que se gozan por celebraciones de acontecimientos internacionales, nacionales o locales, estos se encuentran regulados en el artículo 127 de Código de Trabajo para los trabajadores

del sector privado y en el artículo 69 de la ley de servicio civil para los empleados públicos, ambas normas contemplan los mismos asuetos.

## Regulación legal

De acuerdo al Código de Trabajo, se reconoce un total de doce días de asueto para todo el territorio nacional y un día de asueto variable en cada municipio que corresponde al día de la festividad local, si el empleado trabaja estos días se deberá pagar como horas extras. (Fernández Molina, Derecho laboral guatemalteco, 2011 página 227).

Dichas normas contemplan los mismos asuetos, a excepción de la última que contempla además el 10 de mayo para las madres trabajadoras. Aunque ya existe un Decreto que contempla dicho asueto para todas las madres trabajadoras, Decreto Número 1794 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 2. El Artículo 127 del Código de Trabajo establece, los asuetos con goce de salario a que se refieren las normas apuntadas son los siguientes: el 1º de enero, el jueves, viernes y sábado Santos; 1º de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1º de noviembre, 24 de diciembre medio día, 25 y 31 de diciembre medio día, además, el día de la fiesta de la localidad la cual se conoce como feriado y es la fiesta titular, en el caso de la patronal esta coloquialmente se identifica como la celebración de la fundación de la población y generalmente se celebra con una feria de ahí la derivación del nombre de feria patronal; en el caso de la fiesta o feria patronal, se considera como un resabio de la conquista e identifica principalmente la celebración de un

santo patrono, la cual se conmemora con servicios religiosos, así como actividades culturales relativas al mismo.

## Vacaciones

Las Vacaciones anuales, tienen por objeto establecer que el trabajador descanse de la rutina de trabajo del año anterior y cuya naturaleza no permite que se acumulen año con año, aunque la ley hace una salvedad para los casos de despido, no en función de autorizar la acumulación, sino para los efectos de pago, cuando el patrono no las ha concedido oportunamente, entonces la ley prescribe el derecho de reclamar hasta cinco períodos de las que se hayan omitido según reforma introducida al artículo 136 del Código de Trabajo de Guatemala, por el Art. 8 del Dto. 64-92 del Congreso (anteriormente sólo se podían reclamar 2).

También este último decreto superó el cómputo de vacaciones que contemplaba el Art. 130 del C. de T. pues las generalizó a 15 días quitando la discriminación que había para los trabajadores de empresas industriales y agropecuarias.

Aunque la Constitución ya había mejorado el concepto en términos de tiempo, el inciso i del Art. 102 constitucional también fue superado, se repite, al generalizar las vacaciones a 15 días. En el caso del sector público por disposición del artículo 61 de la Ley de Servicio Civil, los trabajadores

estatales gozan de 20 días hábiles y de treinta los que laboran en lugares donde estén expuestos a contraer enfermedades profesionales, en este último caso, por disposición del Acuerdo Gubernativo 841-89 de la República de Guatemala

“El trabajador deberá de contar como mínimo quince días por año continuo de trabajo, el trabajador adquiere este derecho de optar a vacaciones transcurridos 150 días de trabajo”. (Fernández Molina, Derecho laboral guatemalteco, 2011 página 227).

Aspectos fundamentales sobre el salario.

Por salario se entiende, en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es decir, lo que vale su trabajo. Es la que suma los bienes de contenido económico en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo. Para los efectos del desarrollo de este tema, es de suma importancia tener claro el concepto del salario, desde una perspectiva global que comprende el análisis de sus componentes.

Nuestra legislación parte del principio de todo lo que el trabajador recibe de su patrono es a cambio de su trabajo, por razón de su trabajo y como contraprestación de su trabajo. En esa misma línea de pensamiento se asume que el empleador no regala nada al trabajador; cuanto beneficio o

prestación le otorga es como consecuencia de la necesidad de tenerlo ocupado a su servicio. Han quedado al margen de los criterios de corte humanista que se estiman accesorios -es decir que no forman parte del salario- ciertos beneficios liberales que, en el marco de mejor de las relaciones interpersonales que el empleador otorga a sus laborantes.

En el nuevo enfoque laboral, el empleador no puede dar prestaciones secundarias sin que las mismas indefectiblemente caigan dentro del concepto del salario. El salario viene a ser la razón primordial, acaso la única en muchos casos, por la cual el trabajador acepta renunciar a un aspecto de su libertad individual, para sujetarse a las órdenes de su empleador durante la jornada laboral. Es pues, una de las instrucciones laborales más importantes y que el mayor detalle regulan las legislaciones en general.

A diferente de nuestra normativa, otros órdenes laborales estiman que no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera libertad recibe el trabajador del empleador, como bonificaciones, primas especiales o gratificaciones ocasionales. En la medida que esas prestaciones sean ocasionales y no habituales, las mismas no constituyen salario. Esta diferencia legal tiene mucha repercusión en la práctica, sobre todo en aplicación de las nuevas técnicas de la llamada ingeniería de personal, que trata del rendimiento y del manejo de personal, que se basan en aspecto premial del salario y sobre todo cuando se enfrenta la

interrogante de si puede o no rebajarse el salario, circunstancia que adelante se analiza.

### Funciones del salario

El salario cumple, acaso inadvertidamente, varias funciones. Desde un punto de vista contractual, es la contraprestación que el trabajador recibe a cambio de su labor. Para el trabajador el salario cumple una función especial, ya que constituye su único sustento o medido de vida; la gran mayoría de la población de nuestro país es asalaria y depende de un salario que se denomina salario alimenticio. Esa dependencia general del salario hace que desde un enfoque macroeconómico, sea objeto de un análisis especial; aunque puedan ser bajos los salarios individuales, la suma total de los salarios de un entorno tiene un impacto significativo en la desenvolvimiento 68 de la economía del lugar; la elevación de los promedios de ventas a fines de mes, o las promociones especiales en ocasión de los pagos de la Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público y Aguinaldo, no son más que expresiones de este poder adquisitivo global que se deriva directamente de los pagos de salario.

Se considera que forman parte del salario:

**Salario Ordinario:** Es la cantidad mensual en monetario que recibe el trabajador. A esta suma se le aplican los descuentos de ley: IGSS, IRTRA,

INTECAP, descuentos por orden judicial (embargos de salario), fondos de pensiones, cuota sindical, descuento solidarista, prestamos, etc.

El aguinaldo y la bonificación anual para empleados del sector privado y público: Se reciben en diciembre y julio de cada año, formando parte del salario que devenga el trabajador, pero que el patrono le retiene para ser pagado al final del periodo anual que corresponda ya sea el aguinaldo o Bonificación anual para los empleados del sector privado o público, o bien antes si se la interrumpe la relación laboral en forma proporcional.

El aguinaldo es un pago que el trabajador devenga mes a mes, pero que por imperativo legal el empleador se lo reserva para entregárselo en forma total en el mes de diciembre, cuando se cierra el círculo anual del aguinaldo.

La Bonificación anual para los empleados del sector privado y público es prácticamente es una prestación igual a la del aguinaldo, con la única diferencia que su ciclo es de julio a junio y se paga el quince de julio de cada año.

Estas prestaciones son parte de su salario, solo que pagaderos, no cada quincena ni cada mes, sino que cada año.

Formas de fijación del salario

El salario podrá ser calculado dependiendo de las características de la empresa, institución o centro de trabajo en donde el laborante preste sus

servicios, dentro de estas tenemos, unidad de tiempo, unidad de obra, por tarea, comisión y a precio alzado.

Esta clasificación se puede observar la gama de contratos laborales que va en escala, desde la forma laboral más pura. En efecto, en la primera modalidad, por unidad de tiempo estamos frente a la forma más depurada de subordinación: está sujeto al empleador por determinadas horas, todos los días; en un sentido práctico, el trabajador no es libre durante ese tiempo, no dispone para él de ese lapso temporal. Es claro que dichas limitaciones son voluntarias y entendidas dentro del marco legal laboral.

## **Análisis jurídico sobre las normativas que regulan el trabajo a tiempo parcial en Guatemala.**

El Contrato a tiempo parcial

El Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo -OIT, define lo relativo al concepto de trabajador a tiempo parcial, estableciéndolo como toda aquella persona que recibe un salario a cambio de la prestación de una actividad laboral, la cual se desarrolla en una duración o jornada menor a la de los trabajadores a tiempo completo, misma que puede variar según la profesión, oficio o actividad de que se trate, es decir como ejemplo el número de horas que una maestra pasa en su aula de clases cada semana, la que dicha es notoriamente inferior al número de horas que presenta un trabajador en una maquila.

Durante el paso del tiempo el trabajo a tiempo parcial ha sido utilizado con el fin de poder vincular la vida laboral con la familiar, esto aplicado muchas veces más a mujeres o como se menciona anteriormente, grupos o sectores vulnerables de población que, por razones, de familia, estudios o condiciones de salud se ven en la necesidad de acceder a la modalidad a tiempo parcial para acceder al mercado laboral.

El trabajo a tiempo parcial ha despertado en la población económicamente activa simpatía y aceptación y claramente se han discutido las ventajas y desventajas de esta modalidad de inserción laboral.

Una de las ventajas más notorias es que permite un equilibrio entre la vida laboral y el tiempo dedicado a desarrollar otras acciones de importancia trascendental en la persona.

### Definición de Contrato de trabajo a tiempo parcial

El Contrato a tiempo parcial es aquel en el que el trabajador acuerda la prestación de sus servicios a un determinado patrono, durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, misma que es inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo en el mismo centro de trabajo, este deberá formalizarse por escrito en el cual se debe establecer el número de hora ordinarias de trabajo por día, a la semana, al mes o al año por el cual se le esta contratando, si esta formalidad no se cumple, el contrato de trabajo se presumirá que es celebrado a tiempo completo. (Manual de justicia laboral y derechos humanos en Guatemala, 2010 página 18).

Los convenios internacionales del trabajo de la -OIT- son instrumentos legales aprobados por representantes de los gobiernos, trabajadores y empleadores de todo el mundo, dentro de un proceso legislativo único. Guatemala, país miembro, ha ratificado hasta hoy 74 Convenios de los

189 promulgados por esta entidad, los cuales forman parte de nuestra legislación interna y deben ser incorporados dentro de las políticas de los centros de trabajo, dentro del cual para el estudio de esta investigación destaca el Convenio 175 de la OIT relacionado a el trabajo a tiempo parcial.

El trabajador a tiempo parcial, contará con los mismos derechos que el trabajador a tiempo completo, en relación a los convenios colectivos estos se reconocerá de manera proporcional.

Los convenios colectivos, velarán por las medidas oportunas para facilitar el acceso efectivo al trabajador a tiempo parcial para que tengan oportunidades laborales y beneficios sociales, como la formación profesional continua.

Ventajas y desventajas económicas sobre la contratación a tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial luego de haberlo definido, podemos acordar que es una manera relativamente fácil de permitir a los trabajadores de acceder al mercado laboral, y poder vincularlo a actividades como familiares o de estudios, la cual eleva la oportunidad a la persona de un crecimiento no solo económico si no que intelectual o de poder acceder durante las vacaciones a desarrollar actividades que permitan generar más ingresos, como puede ser en fechas importantes en algunos sectores en específico, como la hotelería, comercio, restaurantes, centros comerciales,

super mercados que brindan oportunidades de acceder a un empleo a tiempo parcial.

Las empresas que emplean a trabajadores a tiempo parciales tienen que equilibrar sus horarios y dedicar tiempo y dinero a la formación de más empleados que una fuerza de trabajo más pequeña a tiempo completo requeriría.

Dentro de los aspectos relevantes se pueden tomar en cuenta los siguientes:

La flexibilidad en el trabajo aumenta el rendimiento de las empresas y al mismo tiempo el crecimiento de la precariedad laboral.

La flexibilidad ofrece la posibilidad a las empresas de proponer contratos temporales de trabajo o contratos a tiempo parciales.

Estos modelos de contratación son utilizados de forma masiva en este tipo de relaciones laborales.

La consecuencia de este modelo económico es que la retribución salarial resulta insuficiente a una persona para que pueda vivir de forma autónoma y multiplica los empresarios.

Beneficios de la contratación a tiempo parcial

Campo de oportunidades para el empleador

Coadyuva a reducir las tasas de desempleo en el país

Reduce la migración a otros países

Mejora de los índices de competitividad

Atracción de inversiones extranjeras

Mejora del clima de negocios

Acrecentamiento de los índices de productividad en el país

Apertura de oportunidades laborales a los trabajadores

Crecimiento económico e inclusivo

Disminución de la pobreza, pobreza extrema

Disminución de la desnutrición

Derechos laborales de los trabajadores de la jornada de trabajo a tiempo parcial

De acuerdo al principio de proporcionalidad, el trabajador tiene derecho a sus prestaciones laborales la cuales como ya se dijo protegidas constitucionalmente son irrenunciables (aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, vacaciones y bonificación incentivo) estas deberán hacerse efectivas en forma proporcional al tiempo de trabajo de acuerdo a la modalidad de trabajo parcial.

Día semanal de descanso:

El empleado tiene derecho a descansar luego de seis días laborales. Si trabaja este día se paga como tiempo extra.

Obligaciones de las empresas respecto al contrato de trabajo a tiempo parcial

En términos generales los trabajadores los trabajadores contratados a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos laborales que los trabajadores contratados a tiempo completo, ya que Constitucionalmente rige el principio de igualdad sin embargo estos serán reconocidos de manera proporcional en función al tiempo del trabajo desarrollado, de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 del acuerdo gubernativo 89 – 2019 establece lo siguiente relativo a derechos laborales.

“El trabajador a tiempo parcial, 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”.(Reglamento del convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial, artículo 5).

Obligaciones que tienen las empresas respecto al contrato de trabajo a tiempo parcial de conformidad con las normativas

vigentes

Brindar de la misma protección que gozan los trabajadores a tiempo completos.

En el lugar de trabajo brindar información sobre la disponibilidad a cerca de los puestos de trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo que se encuentren disponibles.

Brindar información al trabajador sobre las medidas de protección previstas en relación al trabajo a tiempo parcial y tiempo completo.

Asegurarse que los trabajadores a tiempo parcial perciban el salario mínimo y las prestaciones proporcionales de acuerdo a la cantidad de horas trabajadas.

Brindar las condiciones igualitarias, mismas compensaciones o ventajas económicas que perciban los trabajadores a tiempo completo de manera proporcional

## Regulación de régimen especial de trabajo a tiempo parcial en Guatemala

La contratación a tiempo parcial en Guatemala por largo tiempo ha sido motivo de controversia, sin embargo el 10 de febrero del año 2017 fue publicado en el Diario Oficial el Decreto número 2-2017 del Congreso de la república, en el Decreto en mención se aprueba el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, convirtiéndose en ley para los guatemaltecos, en el Convenio en mención se reconoce la contratación a tiempo parcial, mismo que tienen como objetivo regular las relaciones laborales entre los trabajadores y los patronos, cuando se presta un servicio menor a las jornadas establecidas en la Constitución Política de la República o en el Código de Trabajo, posteriormente a la ratificación del Convenio, Guatemala el 03 de junio del año 2019 publica en el Diario Oficial el Acuerdo Gubernativo en el cual establece el Reglamento sobre el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, sobre el Trabajo a tiempo parcial.

### Ventajas para el patrono

Los comercios y empresas que abren de lunes a sábado por la mañana, si la empresa es rentable, pueden contratar a un trabajador (o los que necesite) el sábado por la tarde y el domingo en principio sería una buena forma de optimizar el aprovechamiento de la unidad productiva.

Los contratos a tiempo parciales ayudan a conseguir la tan pretendida flexibilidad, por ejemplo, se contrata a una persona durante tres días a la semana en determinado contexto que necesite incrementar la producción o tener más personal disponible.

#### Ventajas para el trabajador

El contrato a tiempo parcial se ha utilizado con el fin de conciliar la vida laboral y familiar (sobre todo por las mujeres), esto permite a los padres trabajar menos días conservando su puesto de trabajo.

La utilización del contrato a tiempo parcial beneficia a los sectores que más dificultades tiene para acceder al mercado laboral: mujeres y jóvenes.

Es una forma de repartir el trabajo, es decir, existiendo la misma oferta de horas de trabajo, trabajan más personas, ayudando al crecimiento económico.

#### Regulación legal en relación a la jornada de trabajo

##### Antecedentes Constitucionales de la Jornada de trabajo.

A continuación se presenta a la evolución de la Constitución Política de la República de Guatemala la relación que ha existido de acuerdo a las jornadas laborales a partir de la Constitución de 1965.

## Constitución de 1965

La Constitución de 1965 regulaba en su capítulo III lo relativo al trabajo en la cual indicaba:

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de 6 horas diarias ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de 7 horas diarias ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivo realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado como tal. La Ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas, en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la Ley, por la costumbre o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas semanales, tendrán derecho a percibir íntegro el salario de la semana. Se entiende por trabajo efectivo, todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del patrono. (Constitución Política de Guatemala, 1965 capítulo III).

El Decreto Ley 24-82, en su capítulo IX habla sobre el trabajo:

Artículo 48: “El trabajo es una obligación social y toda persona tiene derecho a él. La vagancia es punible. El régimen laboral del país debe organizarse conforme principios de justicia social.” Artículo 51: Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo: La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo ni de 48 a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no podrá exceder de 6 horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de 7 horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivo realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado como tal. (Decreto ley 24-82, capítulo IX).

La Ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas, en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo, quienes por disposición de la Ley por costumbre o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas semanales tendrán derecho a percibir íntegro el salario de la semana. Se entiende por trabajo

efectivo, todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a la disposición del patrono.

Constitución Política de la República de Guatemala (Asamblea Nacional Constituyente de 1,986)

La actual carta magna establece lo relativo a jornadas laborales en la sección octava norma lo siguiente:

Artículo 102: Inciso g)

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado como tal. (Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 102).

La Constitución únicamente regula que se entiende por trabajo efectivo todo aquel tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o disposición del patrono, es decir la jornada laboral Constitucionalmente en el artículo 102 inciso g de nuestra ley superior.

## Antecedentes en relación a jornadas de trabajo

La utilidad del trabajo a tiempo parcial radica en el hecho que el empleador pueda contratar a un trabajador por menos tiempo que una jornada completa y que este le remunere únicamente por el tiempo efectivamente trabajado, actualmente nuestra legislación, esta posibilidad esta ciertamente reducida por normas que señalan que cualquier trabajo prestado no importando su duración, debe ser pagado con criterio de jornada completa.

Establecer la importancia de regular como régimen especial el trabajo prestado a tiempo parcial, cuya definición y características especiales se describen en el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, garantizando la incorporación al seguro social del trabajador como un derecho fundamental de toda persona humana.

El régimen de seguridad social establecido por ley debe estar ligado al ejercicio de una actividad profesional y deberá 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 practica nacionales.

Consideraciones generales para quienes celebran contratos a tiempo parcial

La finalidad de un contrato de tiempo parcial es generar empleo digno, productivo y libremente elegido, asegurando la protección de los trabajadores en cuanto acceso al empleo, condiciones de trabajo y de la seguridad social.

La modalidad de contrato de trabajo a tiempo parcial debe incentivar un sistema laboral inclusivo que permita, al mayor número de personas posible, optar a un empleo digno en los términos que mejor se adapten a sus necesidades, respetando los derechos individuales de quienes integran la relación laboral y los principios del derecho de trabajo: igualdad, realismo, objetividad, equidad, tutelaridad, justicia y proporcionalidad.

Código de Trabajo

El Código de Trabajo de 1947, es su capítulo tercero regula lo concerniente a las jornadas laborales de acuerdo a lo siguiente:

Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas. En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determinara el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarlo o atenuarlo. En

dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

#### Jornada de trabajo y su relación con el contrato a tiempo parcial

Con el ánimo de contar con un mejor enfoque, en relación a la presente investigación, es necesario relacionar el tema, a la jornada de trabajo, esta se rige a las horas en las que el trabajador permanece bajo las órdenes del patrono, por lo que se define como la duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana; y así se habla con frecuencia de la jornada de 40 o 48 horas.

Por norma general la jornada es de 8 horas diarias y estas a veces pueden distribuirse de una manera no uniforme en los días de la semana, y que no excedan de 48 horas a la semana. La jornada se reduce cuando el trabajo es nocturno o se realiza en lugares insalubres o peligrosos. Como también puede exceder de las 8 horas diarias si se trata de trabajos intermitente. En

consecuencia, se puede determinar que, en esta modalidad de contrato, el trabajador permanecerá la mitad del tiempo establecido, para la jornada regulada por la ley.

En el presente estudio, se trata de demostrar la importancia del contrato de trabajo a tiempo parcial, el cual se muestra como una alternativa a la forma tradicional de contratación en el país que se dentro del ámbito laboral, y debido a la ratificación de Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo y la aprobación de su reglamento en el presente año, los guatemaltecos ya podemos disponer de la Contratación a tiempo parcial, en la cual como se ha dicho anteriormente se puede definir como:

Aquel por el cual el trabajador y la empresa han acordado que prestará sus servicios durante cierto número de horas al año, al mes a la semana o al día y que su jornada de trabajo tendrá una duración total inferior a la jornada de trabajo a tiempo completo. (Manual de justicia laboral y derechos humanos en Guatemala, 2010 página 17).

La diferencia entre el contrato de trabajo a tiempo parcial, con el contrato de trabajo a tiempo completo, primordialmente se sitúa en la duración máxima del tiempo de actividad laboral del trabajador, cuando esa duración es inferior a la establecida en la ley de una forma diaria, semanal o anual.

Dicho esto, el contrato de trabajo a tiempo parcial podrá concretarse tanto por tiempo indefinido como definido, de acuerdo a las necesidades tanto del empleador como del trabajador, el salario debe fijarse en función del

tiempo trabajado sin que este sea inferior al salario mínimo, como lo establece el artículo 4 del reglamento al Convenio 175 de la OIT.

Artículo 4- 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.

En relación a sus prestaciones, atendiendo a los principios de igualdad y proporcionalidad, las prestaciones laborales irrenunciables (aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, vacaciones y bonificación incentivo) estas se harán efectivas de una forma proporcional de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 del reglamento al Convenio 175 de la OIT.

Artículo 5 - El trabajador a tiempo parcial, 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. (Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo en relación sobre el Trabajo a tiempo parcial, artículos 4 y 5).

Con el fin de establecer claramente lo que se entiende por trabajo a tiempo parcial, es necesario la individualización de cada uno de los elementos involucrados, para así, poder comprender lo que analizamos en el presente estudio.

Trabajador a tiempo parcial:

Persona individual, que presta sus servicios de carácter técnico o profesional a un patrono, en virtud de un contrato de trabajo de tiempo parcial, a cambio de un salario proporcional a las horas laboradas con respecto al salario mínimo establecido.

Patrono a tiempo parcial:

Persona individual o jurídica, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, a tiempo parcial, en virtud de un contrato o relación de trabajo a tiempo parcial.

Contrato de trabajo a tiempo parcial:

Acuerdo de voluntades, por la cual empleador y trabajador, se obligan recíprocamente, éste a prestar sus servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, en una jornada de trabajo normalmente inferior a la de los trabajadores de tiempo completo, en situación comparable; y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Beneficios y oportunidades para el trabajador

La utilidad del trabajo a tiempo parcial radica en el hecho que el empleador pueda contratar a un trabajador por menos tiempo que una jornada completa y que este le remunere únicamente por el tiempo efectivamente trabajado, actualmente nuestra legislación, esta posibilidad esta ciertamente reducida por normas que señalan que cualquier trabajo prestado no importando su duración, debe ser pagado con criterio de jornada completa.

Establecer la importancia de regular como régimen especial el trabajo prestado a tiempo parcial, cuya definición y características especiales se describen en el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, garantizando la incorporación al seguro social del trabajador como un derecho fundamental de toda persona humana.

El régimen de seguridad social establecido por ley debe estar ligado al ejercicio de una actividad profesional y deberá 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.

### Modalidad del trabajo a tiempo parcial

Debemos entender que el trabajo a tiempo parcial no puede tomarse o ser equiparado al trabajo de media jornada. Si esto se haría se estuviese desnaturalizando en sí a esta modalidad, ya que varía los horarios, lo cual sería un error; la disparidad de horarios es la muestra de que la jornada de trabajo a tiempo parcial no es consecuencia de una política de modificación o generación de empleos a jornada completa en empleos a tiempo parcial como se ha mencionado; en sí es un deseo por parte de los

trabajadores en que existan horarios de trabajo sean más flexibles y también la necesidad para los patronos en cuanto a poder contar con mano de obra en muchas veces especializadas para cubrir determinadas necesidades entre la empresa.

### Características del trabajador a tiempo parcial

Con esta nueva forma de contratación laboral en Guatemala se cuenta con la oportunidad para el trabajador con necesidades específicas en cuanto a horarios y días para poder acceder a un mercado laboral que muchas veces como jornadas orinarias son demasiado rígidas, o inalcanzables.

Dentro de las principales características del trabajo a tiempo parcial podemos mencionar:

Que el trabajador a tiempo parcial normalmente es joven o mujer, debido a que es sector de la población muchas veces vulnerable se encuentra ligado a compromisos como estudios a nivel básico, diversificado y en ocasiones universitarias, así como también compromisos en relación a la familia y cuidado de los hijos debido a que el esposo normalmente cuenta con un trabajo de jornada laboral normal y la esposa quien desea colaborar a la economía familiar cuenta con un número reducido de horas al día

En la actualidad en el país una gran cantidad de jóvenes estudias carreras técnicas en diferentes oficios, como soldadura, electricista, mecánica, sin embargo, debido a la necesidad laboral estos pueden acceder a jornadas de trabajo flexibles.

Las oportunidades de un trabajo a tiempo parcial son poco numerosas en la industria y en el sector de servicios públicos.

Algunas ramas como la agroalimentaria, la textil, la confección y algunas industrias de bienes de consumo emplean, sin embargo, efectivos no desdeñables de trabajadores a tiempo parcial.

En el sector de servicios públicos, que emplean una mano de obra femenina abundante, la ausencia relativa de trabajadores a tiempo parcial es más difícil de explicar.

Es en el sector privado donde están concentrados la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial: el comercio, el sector de la banca y los seguros, los servicios prestados a los particulares.

Los datos estadísticos demuestran que en su mayoría los trabajadores a tiempo parcial ejercen profesiones poco cualificadas. Naturalmente que esto no excluye la participación de trabajadores que ejercen profesiones

liberales, profesores, trabajadores sociales, cuadros administrativos, “asesores” de todo tipo y personas que ejercen profesiones intelectuales diversas.

Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo en relación sobre el Trabajo a tiempo parcial.

Con casi 100 años y 187 miembros, La Organización Internacional de Trabajo –OIT, ha sido la máxima autoridad en el mundo en relación al trabajo, esta organización de carácter internacional en la que gobiernos, patronos y trabajadores elaboran en conjunto normas en materia laboral las cuales inciden de forma directa en la economía global y de las cuales son de observancia en Guatemala.

El día 10 de febrero del año 2017, se publicó en el Diario Oficial, el Decreto número 2-2017 del Congreso de la República de Guatemala, en el cual se establece la aprobación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, por sus siglas OIT convirtiéndose en ley en el cual se reconoce la contratación a tiempo parcial mismo que tiene como objetivo regular las relaciones laborales entre trabajadores y patronos, cuando existiere la prestación de un servicio en una jornada menor o diferente a las ya establecidas en la Constitución Política de Republica y el Código de Trabajo.

Guatemala ha iniciado un proceso de desarrollo en materia laboral en relación a la creación del reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo y la Regulación concerniente a la jornada de tiempo parcial, en la cual afronta grandes retos, para combatir muchos problemas que aquejan a la sociedad, principalmente el de dotar de fuentes de empleo a miles de guatemaltecos, recordemos que el contenido principal del Convenio 175 regula un marco normativo sobre la contratación a tiempo parcial la cual define ampliamente e impone de ciertas condiciones para su desarrollo, entre la principales dotar de al trabajador a tiempo parcial de las garantías de protección social y laboral que normalmente van de la mano con la contratación en un régimen normal.

El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), protege al trabajador ya que este garantiza un empleo formal con beneficios establecido en las leyes del país, así mismo es un instrumento que garantiza la certeza jurídica para la creación de nuevas oportunidades de empleo.

Uno de los temas importantes regulados en el Convenio es que debe asegurarse la adopción de medidas que aseguren a los trabajadores a tiempo parcial de que estos reciban la misma protección que gozan los trabajadores a tiempo completo, así como de incluir la protección del

derecho del trabajador por tiempo parcial el de prestaciones laborales, sindicalización, seguridad y salud en el trabajo.

### Organización Internacional del Trabajo – OIT

La protección y promoción de los Derechos relacionados con el Trabajo. Es decir, promover oportunidades para que mujeres y hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Convenios y recomendaciones de la OIT. Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los estados miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.

Los Convenios y las Recomendaciones son preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se reúne anualmente. Una vez adoptadas las normas, se requiere de sus Estados Miembros, en virtud de la Constitución de la OIT, que las sometan a sus autoridades competentes

(normalmente el Parlamento) para su examen. En el caso de los convenios, se trata de examinarlos de cara a su ratificación. Si un país decide ratificar un convenio, en general éste entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación.

Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en las prácticas nacionales, y tienen que enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. Además, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra los países por violación de los convenios que han ratificado.

Guatemala forma parte de la OIT. Si, en un principio de adhirió a dicha organización desde el año de 1919 hasta 1938. Sin embargo, se desligo de dicha organización y posteriormente se volvió a adherir el 19 de octubre de 1945.

Países que han ratificado el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, respecto al trabajo a tiempo parcial.

Estado Parte	Fecha de Adopción	Estatus
<b>Albania</b>	03/03/2003	Vigente
<b>Australia</b>	10/08/2011	Vigente
<b>Bélgica</b>	08/06/2016	Vigente
<b>Bosnia</b>	18/01/2010	Vigente
<b>Chipre</b>	28/02/1997	Vigente
<b>Eslovenia</b>	08/05/2001	Vigente
<b>Finlandia</b>	25/05/1999	Vigente
<b>Guyana</b>	03/09/1997	Vigente
<b>Hungría</b>	09/04/2010	Vigente
<b>Italia</b>	13/04/2000	Vigente
<b>Luxemburgo</b>	21/03/2011	Vigente
<b>Mauricio</b>	14/06/1996	Vigente
<b>Países Bajos</b>	05/02/2001	Vigente
<b>Portugal</b>	02/06/2006	Vigente
<b>Rusia</b>	29/04/2016	Vigente
<b>Suecia</b>	10/06/2002	Vigente
<b>Guatemala</b>	17/01/2017	Vigente

Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo en relación sobre el Trabajo a tiempo parcial.

Ratificado el convenio 175 de la OIT para el Estado de Guatemala era necesario crear un reglamento que permitiese establecer la fase final de aplicación para cumplir con el referido convenio el cual permitirá

regularizar y promover el empleo especialmente en grupos vulnerables de la población.

El reglamento al Convenio 175 de la OIT tiene como objeto desarrollar el Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre el trabajo a tiempo parcial, para su efectiva aplicación y con ello, proteger los derechos de los sujetos de la relación laboral y se respeten 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.

el reglamento contempla que quienes trabajan a tiempo completo, pueden ser trasladados a la modalidad de tiempo parcial, siempre que sea voluntario y su anuencia por parte del trabajador quede por escrito.

Transcurridos 25 años que Guatemala ratifica el Convenio 175 de la OIT en relación a la jornada de trabajo a tiempo parcial y tras varias iniciativas del Congreso de la República de aprobar su reglamento, finalmente en julio de 2019 el Ministerio de Trabajo público el Acuerdo Gubernativo 89-2019 que avala las reglas al cumplimiento del Convenio 175. Sin embargo organizaciones sindicales presentan ante la Corte de Constitucionalidad una acción de inconstitucionalidad contra el Reglamento de aplicación al referido Convenio ya que estos señalan que

la normativa viola el Artículo 102 de Constitución Política de la Republica la cual garantiza los derechos mínimos laborales y la obligación de garantizar un salario mínimo, quienes manifiestan que es un retroceso para el país ya que permite que personas contratadas a tiempo completo hacia una jornada parcial, por limitar el acceso a la seguridad social, así como el pago de prestaciones e indemnizaciones ya que el convenio no esta diseñado para trasladar gente, si no dirigido a proteger a la que trabaja a tiempo parcial.

Actualmente la Corte de Constitucionalidad (CC) suspendió temporalmente la entrada en vigencia del acuerdo que facilitaba la contratación laboral a tiempo parcial en Guatemala el cual deja en suspenso la entrada en vigencia de los artículos dos y cuatro del acuerdo 89-2019 publicado en el mes de julio.

Corte de Constitucionalidad deja en suspenso el Acuerdo 89-2019 referente a la contratación a tiempo parcial.

Según la resolución dictada por la Corte de Constitucionalidad deja en suspenso los artículos 2 y 4 del reglamento y decreta la suspensión provisional referente a que 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 por anuencia del trabajador deberá de constar en forma expresa y el documento debe incorporarse al expediente personal del trabajador y se dará aviso respectivo a la autoridad competente, así mismo lo contenido en el artículo 5 literal c referente a la dicción; proteger los derechos de los sujetos de la relación laboral y se respeten los principios de voluntariedad y proporcionalidad contenida en el artículo 1, el cual puede ser a tiempo parcial, es aquel que presta sus servicios personales durante un tiempo inferior al establecido para la jornada ordinaria del Código de Trabajo; el numeral 3 del artículo 2, o parcial, contenida en el numeral 4 del artículo 2, ya sea a tiempo completo o parcial.

### **Principales brechas económicas y sociales que el país tiene que afrontar para la implementación del trabajo a tiempo parcial.**

La pobreza y la desigualdad es de los principales problemas que según estudios nacionales y que organizaciones sociales manifiestan que Guatemala presenta uno de los niveles más altos en Latinoamérica, de acuerdo a cifras del estudio del PNUD, alrededor de seis millones de personas es decir un 57% de la población guatemalteca, vive en situación de pobreza, es decir tienen ingresos de 16 quetzales diarios, alrededor de 2 dólares americanos, de este grupo el 27 % es decir unos dos millones

forma parte de la población en extrema pobreza que subsiste con menos de 8 quetzales al día.

El 20% de la población con mayores ingresos concentra el 61% del ingreso productivo, mientras el 20% más pobre alcanza el 2.4 % el reto es que el crecimiento económico nacional además de ser sostenido sea equitativo y contribuya al desarrollo de toda la población, disminuyendo así la brecha entre ricos y pobres.

La Política de Competitividad establece que la población guatemalteca para el año 2032 será mayoritariamente joven, se proyecta que 15 millones de personas habiten los nodos urbanos regionales, es decir las ciudades más importantes en el país.

La Política de Competitividad, que es un esfuerzo concertado entre sector productivo, sector público, academia y sociedad civil, pretende establecer las directrices en materia de competitividad a nivel nacional y regional para los próximos 15 años. De esta manera, se espera contribuir a mejorar la calidad de vida de los guatemaltecos, aumentar la calificación del capital humano y generar mayores oportunidades de desarrollo para todos.

Dentro de sus objetivos están:

Objetivos de la Política

Generales:

Mejorar la competitividad para incrementar la productividad nacional, y así generar crecimiento económico inclusivo, acelerado y sostenible.

Lograr una tasa promedio mayor al 6% anual de crecimiento del Producto Interno Bruto para el 2032”. (Política Nacional de Competitividad 2016 – 2032, año 2016 página 27).

En relación a las propuestas de la Política de Competitividad y Política Económica de Gobierno la contratación a tiempo parcial considero que es una gran alternativa para que el sector empresarial se nutra de mano de obra con diferentes capacidades y mejorar la producción y competitividad del país, ya que en países desarrollados ha tenido bastante apogeo ya que una motivación importante para algunos sectores vulnerables de la población como los jóvenes, mujeres o adultos mayores para quienes pudiesen ser una opción de que en sus tiempos libres poder acceder a un contrato de trabajo a tiempo parcial y esto les permite generar otras actividades como cuidado del hogar, el de concluir sus estudios universitarios.

Demanda de Empleos a tiempo parcial en Guatemala.

Guatemala afronta importantes retos en materia de generación de empleo sabemos según estudios de la Política Económica de Gobierno 2016 - 2021 que para el año 2032 más del 25 por ciento de jóvenes de la población no estudia ni trabaja, esto aunado a que anualmente más de 200,000 jóvenes se gradúan de bachillerato o diversificado año con año, así mismo según la Encuesta Nacional de Condiciones de vida ENCOVI del año 2014, plantea que el índice de pobreza en el país en promedio es del 59.3 por ciento.

En materia ocupacional por actividad económica en el país, según el Instituto Nacional de Estadística, presento la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos –ENEI- del año 2017, corresponde a la actividad económica de la población siendo esta: empleo, desempleo, subempleo y la actividad por género y dominio de estudio.



Podemos observar que la actividad económica que continua absorbiendo la mayor cantidad de fuerza de trabajo es la Agricultura, siguiendo en orden de importancia el Comercio.

Por su parte, la industria manufacturera continúa siendo el tercer espacio sectorial, de la inserción laboral económica del país.

El sector informal continua en aumento alcanzando el 69.7 %

(Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos –ENEI- del año 2017, página 18)

(Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos –ENEI- del año 2017 página 18)

En relación a estos datos es de importancia conocer la existencia de grupos o sectores vulnerables como los son; jóvenes, mujeres, adultos mayores y personas con capacidades diferentes a quienes se les dificulta por varias razón acceder a un empleo formal o de jornada normal según lo preceptúa la ley, como lo son:

### La mujer

Debido a diversos factores como socio cultural o económico la mujer ha sido arraigada en formas no tradicionales de acceso al empleo, sin embargo la necesidad de independencia, realización personal y profesional y la voluntad de la mujer de colaborar con la economía familia o en muchos casos mujeres al frente del hogar por diferentes

circunstancias, la contratación a tiempo parcial viene a ofrecer y garantizar el desenvolvimiento de sus capacidades a través de esta figura de contratación flexible.

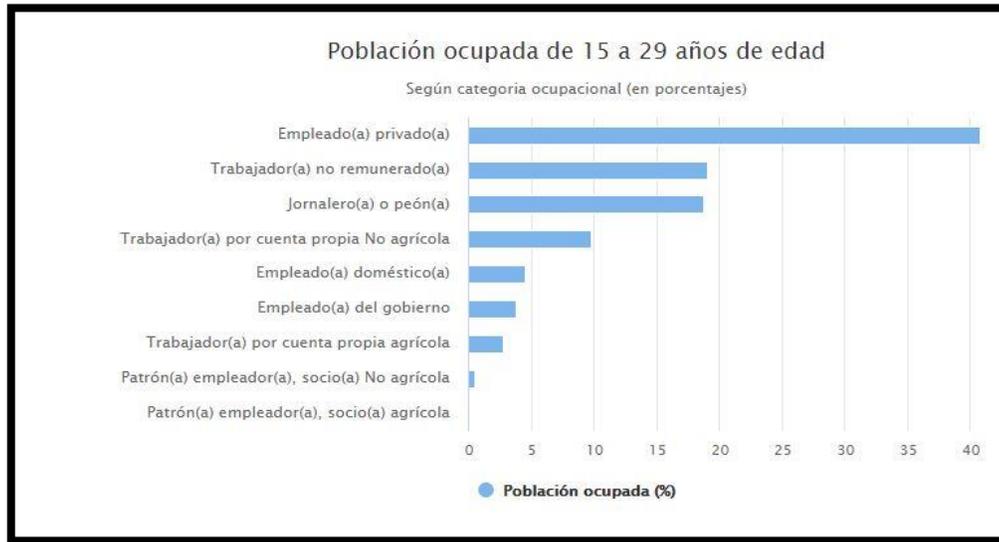
### Adulto mayor y personas con capacidades diferentes

De acuerdo a estudios demográficos de proyección de población elaborados por el Instituto Nacional de Estadística INE de la población total en el país los adultos mayores representan un 8 por ciento de la masa poblacional, quienes muchos de ellos viven en una situación de pobreza y pobreza extrema debido a que no cuentan con un empleo que pueda contribuir a su economía de acuerdo a sus necesidades o capacidades, la contratación a este sector de la población a tiempo parcial podría suplir esa necesidad el adulto mayor o de capacidades especiales, suplir de alguna forma contar con un trabajo remunerado en el que pueda desenvolverse y apoyarse para el sostenimiento en sus actividades económicas.

### Jóvenes

Sabemos que los jóvenes son el futuro del país, y muchos de ellos se forman en diferentes establecimientos públicos o privados del país, o se capacitan en los institutos creados para este fin, sin embargo, cuentan con necesidades de acceso a trabajo con flexibilidad de horarios o jornadas en

tal sentido la contratación a tiempo parcial viene a crear una oportunidad para que este sector de la población acécese a empleos remunerados de acuerdo a sus necesidades.



(Fuente: <https://www.ine.gob.gt/ine/>)

## **Inscripción del trabajador de la jornada a tiempo parcial ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.**

La seguridad social son derechos inherentes a la persona e irrenunciables, mismos que se encuentran garantizados en la Constitución Política de la Republica de Guatemala, en sus artículos 93 y 100 en su literal tercero regula, que la aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por sus siglas IGSS que es una entidad gubernamental autónoma, dedicada a prestar servicios de salud y seguridad a la población que cuente con filiación al mismo al cual se le

denomina asegurado, la cual protege al trabajador sin discriminación alguna.

Es importante resaltar que actualmente existen trabajadores inscritos y reciben beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que prestan sus servicios en modalidades de jornada parcial en el sector público y privado como por ejemplo se puede mencionar a maestros que trabajan para municipalidades y prestan sus servicios en escuelas públicas a cargo del Ministerio de Educación o bien trabajan para colegios privados en donde únicamente imparten clases específicas como computación o educación física, esto nos brinda un importante antecedente ya que estos trabajadores se encuentran en condición de afiliados activos en el IGSS y son beneficiarios de sus servicios y prestaciones, hasta el momento no han existido implicaciones legales para patrono o trabajador.

El trabajador afiliado al IGSS tienen derecho a la atención en las diferentes unidades médicas, tanto en consulta externa como hospitalización, rehabilitación, tratamiento psicológico y social, atención por maternidad a la mujer embarazada, a los hijos menores con edad que no supere los 7 años, el trabajador será suspendido de sus labores por problemas de salud y recibirá sus prestaciones en dinero correspondientes a dos terceras partes del salario diario por incapacidad debido a enfermedad o accidente.

Así mismo el trabajador afiliado tendrá la oportunidad de gozar de una pensión a través del Programa de Invalidez, vejes y sobrevivencia (IVS) para esto el afiliado deberá tener acreditado como mínimo de 240 meses de contribución y de haber cumplido con la edad mínima de 60 años.

Según la pagina de internet del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social los pasos para afiliarse son:

El patrono completa, firma y sella el formulario único de registro de afiliados DRPT-59, lo entrega al trabajador para que inicie el tramite de afiliación.

El trabajador presenta el formulario junto con copia del Documento Personal de Identificación DPI.

Personal del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social revisa la documentación y le confirma el tipo de servicio que le otorgara (inscripción o actualización de datos).

Impresión de la constancia de validación de información, que firmara el trabajador al verificar que los datos estén correctos.

Validación de datos en el Registro Nacional de las Personas- RENAP.

Se proporciona una constancia de afiliación Formulario DRPT-54 y se informa al afiliado que cualquier tramite en el Instituto Guatemalteco de

Seguridad Social se debe identificar con su documento personal de identificación o bien la constancia otorgada.

Al regularizarse la aplicabilidad de la jornada de trabajo a tiempo parcial en la legislación Guatemalteca a través del Reglamento de aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, ratificado por Guatemala, no tendría ninguna implicación legal para que los patronos puedan inscribir a sus trabajadores que presten sus servicios bajo la modalidad del tiempo parcial, tomando en cuenta que ya existen presentes de trabajadores afiliados y que en la actualidad gozan de los beneficios de la seguridad social, por lo que se considera que es viable la aplicación de la jornada de trabajo a tiempo parcial y su incorporación al seguro social.

## **Conclusiones**

Uno de los principios del derecho laboral guatemalteco es el principio de igualdad para que todo trabajador pueda desempeñar su empleo de manera digna, ya sea de carácter técnico o profesional o de cualquier índole dentro de lo permitido por la leyes del país, con esto vienen inmersos los derechos y garantías constitucionales que protegen al trabajador, la contratación a tiempo parcial debe contar con los mismos principios y derechos, ya que nos brinda una oportunidad como país para poder desarrollarlo de acuerdo a los sistemas laborales en los países más desarrollados.

El trabajo a tiempo parcial es una modalidad o flexibilidad laboral que puede ayudar a fomentar nuevos puestos de trabajo y contribuir al desarrollo económico del país, siempre y cuando está regulada dicha actividad bajo el régimen de garantías mínimas determinadas en nuestra legislación en materia de trabajo y previsión social.

Con la implementación de la contratación según la jornada a tiempo parcial en Guatemala se abriría un abanico de oportunidades laborales. Principalmente para aquellos grupos vulnerables de la población que como ya se mencionó, la necesidad entre jóvenes, mujeres y adultos mayores de generar ingresos económicos para sí mismos o sus familias y generar crecimiento económico entre sí.

Guatemala cuenta con una gran herramienta como lo es el Reglamento de aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo respecto a la contratación parcial ya que con su aplicación puede cerrar la brecha de los niveles de desempleo que existen en el país; apoyar a los grupos vulnerables mencionados, quienes cuentan con estudios, formación, capacitación o habilidades para ser contratados bajo esta modalidad y que se creen nuevas y más alternativas de empleo saliendo de lo tradicional, de esa forma avanzando de una manera más innovadora en cuanto al acceso al empleo, sin embargo es necesario que se resuelvan las inconformidades de trabajadores sindicalizados en cuanto a la aplicación de esta jornada.

El trabajo a tiempo parcial para que sea justo tanto para empleadores y trabajadores debe de desarrollarse tomando en cuenta entre otros principios del derecho laboral, el principio de igualdad en el pago, el cual infiere la proporcionalidad del salario con respecto al tiempo prestado.

El sector privado se ve beneficiado con la contratación a tiempo parcial, ya que la aprobación del nuevo reglamento permitirá promover el empleo a estos grupos vulnerables, y poder ser más productivos en cuanto al aprovechamiento del trabajo y de contratar por espacios de tiempo específicos logrando la mejora del clima de negocios.

## Referencias

- Asociados, V. H. (2018). Contrato a tiempo parcial en Guatemala, preguntas frecuentes . *LAX TABOR* , 3.
- CABANELLAS, G. (1,968). *Compendio de Derecho Laboral* . Buenos Aires, Argentina: Omeba.
- Cháves, C. (2008). Trabajo a tiempo parcial en Guatemala, situación actual y perspectivas para su implementación . 10.
- Competitividad, P. N. (2015). *Política de Competitividad* . Guatemala .
- Economía, M. d. (2016). *Política Económica 2016 - 2020*. Guatemala .
- Fernandez, L. (2004). *Derecho Laboral Guatemalteco, Edición Especial* . Guatemala: Inversiones Educativas .
- Fernández, L. (2008). *Derecho Laboral Guatemalteco, tercera edición* . Guatemala : IUS Ediciones .
- Landivar, U. (2010). *Manual de Justicia Laboral y Derechos Humanos en Guatemala*. Primera Edición : URL .
- Quiñonez, R. A. (2017). El Debate sobre el convenio 175 de la OIT . 2.
- República, C. d. (noviembre de 2018). *www.congreso.gob.gt*. Obtenido de Control de Iniciativas de Ley, dirección legislativa : <https://www.congreso.gob.gt>
- República, C. d. (2019). *Reglamento Convenio 175 de la OIT*. Guatemala .
- Social, M. d. (Julio de 2019). Trabajo a tiempo parcial . Guatemala , Guatemala , Guatemala .
- Valenzuela, A. (2003). *El Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial* . Guatemala : URL .

## **Leyes**

Constitución Política de la República de Guatemala

Código de Trabajo de la República de Guatemala, Decreto 1441

Convenio 175 de la Organización Internación del Trabajo, respecto al trabajo a tiempo parcial.