

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure on a horse, a castle, and a lion. The shield is surrounded by a circular border containing the Latin text "ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CÆTERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA".

**EL CONTRATO DE TRABAJO DE TIEMPO PARCIAL, UNA NECESIDAD ANTE LA
GLOBALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA EN GUATEMALA**

JULIO CESAR PEREZ GARAVITO

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2015

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**EL CONTRATO DE TRABAJO DE TIEMPO PARCIAL, UNA NECESIDAD ANTE LA
GLOBALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

JULIO CESAR PEREZ GARAVITO

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, septiembre de 2015

HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO:	MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Lic. Mario Roberto Mendez Alvarez
VOCAL V:	Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Carlos Humberto De León Velasco
Vocal:	Lic. Napoleón Orozco Monzón
Secretario:	Lic. David Sentés Luna

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Jorge Mario Álvarez Quiróz
Vocal:	Lic. Luis Romero Rivera
Secretario:	Lic. Marco Tulio Pacheco Galicia

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Lic. Honnell Osberto Izaguirre Navarro

Abogado y Notario

Colegiado 7,484

14 Avenida "C" 15-64 Residenciales Petapa II, zona 7, San Miguel Petapa,
Guatemala

Tel. 4005-0581 5122-0381



Guatemala, 15 de julio de 2008

Licenciado

MARCO TULIO CASTILLO LUTIN

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho



Licenciado Castro Monroy:

En cumplimiento a la designación que me hiciera esa unidad mediante nombramiento sin número de fecha 10 de agosto del año 2008, en el cual se me otorgara el honor de ser el asesor de tesis de la estudiante JULIO CESAR PEREZ GARAVITO, carné número 8010212, sobre el tema intitulado "EL CONTRATO DE TRABAJO DE TIEMPO PARCIAL, UNA NECESIDAD ANTE LA GLOBALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA EN GUATEMALA", me permito rendir a usted el siguiente dictamen:

- a) El contenido del trabajo de investigación realizado tiene las características de ser novedoso y de actualidad, y se refiere a la necesidad de incorporar a la legislación laboral guatemalteca el Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial como una herramienta ante el fenómeno de la globalización económica que está desarrollándose actualmente en nuestro país, lo que vendría a repercutir en el aumento del empleo y la ampliación de la cobertura de seguridad social a mayor número de la población guatemalteca. El contenido se refiere en forma directa al área laboral del Derecho, sin descuidar en ningún momento el perfil científico que la investigación debe guardar con el fin de arribar a conclusiones ciertas que permitan encontrar la solución más adecuada y expedita a la problemática planteada, la que aparece en las respectivas conclusiones y recomendaciones.
- b) Para la presentación del informe final se realizó una investigación bibliográfica, documental y de campo aplicando de forma correcta los métodos analítico y sintético de tal forma que se facilitara la extracción precisa de aquellos rasgos doctrinarios que permitieran encontrar sustento histórico a la problemática que fuera planteada en el plan de investigación, misma que se completó adecuadamente mediante la utilización de la técnica de la entrevista, dirigida a los actores sociales que convergen dentro de las relaciones laborales. A los métodos y técnica utilizada se agregó el análisis institucional mismo que fue fundamental para arribar a las conclusiones respectivas.

Lic. Honnell Osberto Izaguirre Navarro

Abogado y Notario

Colegiado 7,484

14 Avenida "C" 15-54 Residenciales Petapa II, zona 7, San Miguel Petapa,
Guatemala

Tels. 4005-0581 5122-0381



- c) En la presentación de informe final, el ponente utiliza la lexicografía y gramática adecuada sin descuidar de ninguna manera el lenguaje técnico que caracteriza a un profesional del derecho; asimismo, incluye importantes resúmenes de los resultados obtenidos en el trabajo de campo e institucional, los cuales se adecuan al método científico analítico universalmente aceptado, los cuales sirven de sustento al aporte personal del ponente que se ve reflejado a lo largo de todo su contenido y que ha sido planteado en forma objetiva, clara y precisa y ha motivado sendas conclusiones y recomendaciones que tienden a la solución del problema jurídico-social planteado.
- d) La bibliografía utilizada por el ponente en el desarrollo de la investigación se considera ser la más adecuada al tema, habiéndose consultado textos doctrinarios de autores extranjeros y nacionales que refieren en forma precisa la temática contenida en la investigación realizada.

Por lo anteriormente relacionado, el asesor de tesis considera que la investigación realizada por el ponente puede servir de base para la sustentación del examen público respectivo, sin olvidar en ningún momento que el aporte personal del mismo puede ser utilizado para formular los planteamientos ante los órganos que correspondan a efecto de que la solución del problema socio-jurídico investigado sea una realidad.

Sin otro particular me suscribo de usted aprovechando la oportunidad para hacerle llegar mis muestras de consideración y alta estima.

DEFERENTEMENTE

LICENCIADO
HONNELL OSBERTO IZAGUIRRE NAVARRO
ABOGADO Y NOTARIO

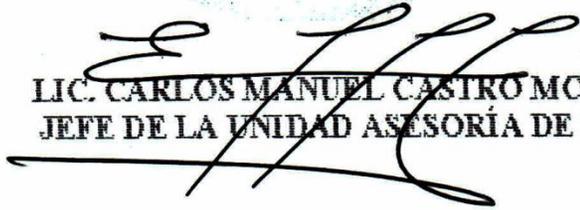
Colegiado No. 7484



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, cuatro de septiembre de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) EDWIN LEONEL BAUTISTA MORALES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JULIO CÉSAR PÉREZ GARAVITO, Intitulado: "EL CONTRATO DE TRABAJO DE TIEMPO PARCIAL, UNA NECESIDAD ANTE LA GLOBALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA EN GUATEMALA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, *asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desapruaban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes"*.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
CMCM/ragm



Lic. Edwin L. Bautista M.

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 3903



Guatemala, 29 de julio de 2011.

Licenciado:

Carlos Manuel Castro Monroy.
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
su despacho.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

RECIBIDO
6 NOV 2008

UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: _____
Firma: *D. Monroy*

Licenciado Castro Monroy:

Tengo el honor de dirigirme a usted, haciendo referencia a la providencia de la Unidad de Asesoría de Tesis, de fecha cuatro de septiembre de dos mil ocho, por medio de la cual se sirvió trasladarme el trabajo de tesis presentado por el estudiante JULIO CESAR PEREZ GARAVITO, intitulado "EL CONTRATO DE TRABAJO DE TIEMPO PARCIAL, UNA NECESIDAD ANTE LA GLOBALIZACION DE LA ECONOMIA EN GUATEMALA".

Dicho trabajo de tesis fue asesorado por el Licenciado Honnell Osberto Izaguirre Navarro, quien emitió dictamen favorable el quince de julio de dos mil ocho.

He revisado la tesis elaborada por el estudiante PEREZ GARAVITO, quien adecuó su trabajo de investigación a las observaciones efectuadas por mi persona como revisor, al respecto manifiesto lo siguiente:

a) El presente trabajo, contiene un problema de actualidad en relación a la temática de los contratos de trabajo de tiempo parcial, ante el fenómeno de la globalización de la economía en Guatemala y como se indica ante la realidad existente de suscripción de tratados de libre comercio a nivel internacional.

b) El estudio doctrinario y jurídico del presente trabajo de tesis se sustentó en el uso de los métodos y técnicas de investigación, fundamentados en el analítico-sintético é inductivo-deductivo, como le fue recomendado al estudiante.

6ª avenida "A" 15-48, oficina no. 2 teléfono : 22328511- Telefax: 22328511
Guatemala



Lic. Edwin L. Bautista M.

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 3903



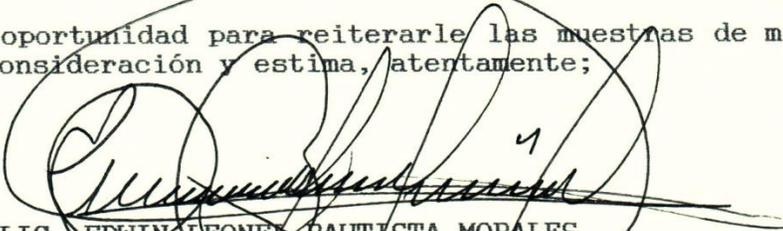
c) En relación a la redacción y estructura de la investigación, la misma es acorde en el desarrollo de la temática a los criterios técnicos-jurídicos y coincide con la información recopilada de diversos autores nacionales y extranjeros, así como con la adecuada aplicación de la legislación nacional vigente.

d) En relación a las conclusiones y recomendaciones son acordes a la hipótesis planteada, y el desarrollo de la investigación ha demostrado que las mismas son contestes con los planteamientos efectuados.

e) La bibliografía utilizada por el ponente se encuentra actualizada y acorde al trabajo técnico-científico de tesis realizado por el sustentante, evidenciando un adecuado tratamiento de las fuentes y un análisis previo a la selección del material bibliográfico.

Por todo lo anterior, estimo que la presente tesis, cumple con los requisitos ordenados en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura En Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que se continúe con el trámite que en derecho corresponde.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de mi distinguida consideración y estima, atentamente;


LIC. EDWIN LEONEL BAUTISTA MORALES.
REVISOR, COLEGIADO No. 3903.

Edwin Leonel Bautista Morales
ABOGADO Y NOTARIO

6ª avenida "A" 15-48, oficina no. 2 teléfono : 22328511- Telefax: 22328511
Guatemala



USAC

TRICENTENARIA

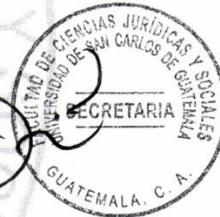
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 03 de julio de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JULIO CESAR PEREZ GARAVITO, titulado EL CONTRATO DE TRABAJO DE TIEMPO PARCIAL, UNA NECESIDAD ANTE LA GLOBALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/sr/s.



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala



DEDICATORIA



- A DIOS: Por su infinito amor y misericordia.
- A MI ESPOSA: Quien está a mi lado siempre, brindándome su apoyo.
- A MIS HIJOS: A quienes amo tanto y son la razón de mis esfuerzos.
- A MIS PADRES: Dignos ejemplos de trabajo y perseverancia.
- A TODA MI FAMILIA: Con mucho cariño.
- A MIS AMIGOS: Por el apoyo incondicional y sus sabios consejos.
- EN ESPECIAL: La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



INDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPITULO I

1. La relación contractual en el derecho del trabajo.....	1
1.1 La relación de trabajo.....	2
1.2 El contrato de trabajo.....	5
1.2.1 Elementos del contrato individual de trabajo.....	7
1.2.1.1 Elementos personales.....	7
1.2.1.2 Elementos reales.....	10
1.2.2 Características.....	14
1.2.2.1 Bilateral.....	14
1.2.2.2 Consensual.....	14
1.2.2.3 Oneroso.....	15
1.2.2.4 Principal.....	15
1.2.2.5 De tracto sucesivo.....	15
1.2.3 Formalidades del contrato de trabajo.....	15
1.2.4 Naturaleza jurídica.....	16
1.2.5 Elementos personales de la relación de trabajo.....	20
1.2.6 Clasificación legal.....	23
1.2.7 Requisitos del contrato de trabajo.....	25
1.3 Legislación guatemalteca en materia de contratos de trabajo.....	27

CAPITULO II

2. Legislación comparada en materia de contratos de trabajo a tiempo parcial.....	29
2.1 Generalidades.....	29



Pág.

2.2	Análisis del Convenio número 175 de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial.....	36
2.2.1	De los Convenios internacionales de trabajo en general.....	36
2.2.1.1	Participación de empleadores y trabajadores.....	39
2.2.1.2	Ratificación y vigencia de un Convenio internacional de trabajo.....	40
2.2.1.3	Obligaciones que se adquieren con la ratificación del Convenio.....	42
2.2.1.4	La obligación de sumisión a la autoridad competente.....	42
2.2.1.5	La obligación de informar acerca de los Convenios no ratificados y las recomendaciones.....	42
2.2.1.6	Elementos constitucionales para su conversión en la ley interna.....	42
2.2.2	Del Convenio 175 en particular.....	43
2.2.2.1	Contenido y elementos característicos del Convenio.....	45
2.2.2.2	Países que lo han ratificado.....	48

CAPITULO III

3.	Presentación del trabajo de campo realizado por medio de la entrevista cerrada.	51
3.1	Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo realizado por medio de la entrevista.....	52
3.2	Análisis estadístico de los resultados del trabajo de campo.....	63
3.2.1	Constitución de sociedades mercantiles nacionales.....	63
3.2.2	Constitución de sociedades mercantiles extranjeras.....	64
3.2.3	Constitución de empresas mercantiles.....	65
3.2.4	Inscripción de comerciantes individuales.....	65



Pág.

3.3 Análisis estadístico del número de empresas que dejaron de funcionar luego de la ratificación del TLC DR-CAUSA.....	67
3.3.1 Cancelación de sociedades mercantiles nacionales.....	67
3.3.2 Cancelación de empresas mercantiles.....	68
3.3.3 Cancelación de sociedades mercantiles extranjeras.....	69
3.4 Novedad y actualidad de la necesidad del contrato de trabajo de tiempo parcial.....	70

CAPÍTULO IV

4. La necesidad del trabajo de tiempo parcial ante la vigencia del TLC-DR-CAUSA.	73
4.1 Fines y objetivos del TLC-DR-CAUSA.....	73
4.1.1 Antecedentes históricos del tratado.....	73
4.1.2 Resumen del capítulo XVI laboral.....	79
4.2 Repercusiones del contrato de trabajo de tiempo parcial, en los actores sociales de las relaciones laborales.....	82
4.2.1 Repercusiones económicas y sociales del contrato de trabajo a tiempo parcial para los trabajadores.....	82
4.2.2 Repercusiones económicas para los empleadores, como consecuencia del contrato de trabajo a tiempo parcial.....	83
4.2.3 Repercusiones económicas para el país como consecuencia del contrato de trabajo a tiempo parcial.....	86
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	91
ANEXOS.....	93
BIBLIOGRAFIA.....	109



INTRODUCCIÓN

Con la vigencia del Tratado de Libre Comercio (TLC), celebrado entre Guatemala, los países de Centroamérica, Estados Unidos de América y la República Dominicana, los empresarios guatemaltecos se han visto en la necesidad de contratar más mano de obra con el objeto de atender los requerimientos de sus clientes cumpliendo con los estándares de calidad y productividad exigidos para una mejor comercialización de sus productos. Sin embargo, dichas contrataciones deben hacerse solamente durante períodos cortos ya que esa es la dinámica que exige este tipo de actividad, jornada laboral que se ve obstaculizada por la legislación laboral guatemalteca que permite únicamente la celebración de contratos de trabajo en jornadas completas, o bien, el pago completo del salario aunque no se labore la jornada ordinaria por culpa del patrono, lo que perjudica gravemente la competitividad de las empresas en Guatemala. Esta situación concreta motivó al sustentante al planteamiento del tema de investigación. Actualmente en Guatemala, no existen las normas jurídicas que regulen las jornadas parciales de trabajo no obstante que Guatemala, se integró al Tratado de Libre Comercio (TLC), lo que obliga a que esta jornada laboral esté contemplada dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco en virtud que esta clase de actividad económica demanda que la sociedad guatemalteca económicamente activa esté a la vanguardia con los demás países miembros.

Con estos objetivos se persigue determinar mediante un análisis jurídico, doctrinario, y práctico la necesidad de incluir dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco la figura del contrato de trabajo a tiempo parcial, como consecuencia del fenómeno de globalización de la economía que recientemente forma parte de la realidad nacional. Utilizando como términos novedosos: trabajo a tiempo parcial, globalización económica, competitividad empresarial, reformas jurídicas, legislación comparada, y registro mercantil.

En la legislación laboral guatemalteca no está contemplado el trabajo a tiempo parcial de trabajo por lo que es intención del sustentante plantear una propuesta para solucionar



dicha limitante creando una reforma que contenga normas legales que regulen esta actividad laboral, puesto que varios países contratantes ya cuentan con estas normas jurídicas en su ordenamiento legal laboral ordinario.

La investigación se expone en cuatro capítulos concatenados de una forma lógica que permiten la mejor comprensión del tema planteado. El capítulo primero, contiene una descripción doctrinaria y legal del contrato de trabajo; en el capítulo segundo, se formula un análisis de legislación comparada respecto del contrato de trabajo de tiempo parcial, específicamente de los demás países del área centroamericana, por ser los que en dimensión, cultura y economía, se asemejan a Guatemala; en el capítulo tercero, se presentan los resultados obtenidos del trabajo de campo realizado y un análisis e interpretación de los mismos; el capítulo cuarto, constituye el aporte personal del ponente en el cual queda demostrada la hipótesis planteada y la ingente necesidad de incluir en la legislación ordinaria guatemalteca la figura del contrato de trabajo a tiempo parcial en beneficio de la clase trabajadora.

Se utilizó para la realización de la investigación, el método analítico y sintético ya que permitieron descomponer el todo en partes para estudiar cada una de ellas individualmente con la finalidad de descubrir la esencia del fenómeno y viceversa en el caso del método sintético, utilizando también el método inductivo ya que a través del mismo se obtienen propiedades generales a partir de propiedades singulares y el método deductivo para los fenómenos generales hacia las características singulares de los fenómenos objetos de estudio de esta investigación.

El propósito de esta investigación para el sustentante, es dar a conocer la importancia que significaría para Guatemala una legislación laboral acorde y bien intencionada para aquellas personas que por diversas razones no pueden participar del trabajo ordinario actualmente regulado, más bien necesitan de figuras como la propuesta del trabajo a tiempo parcial con todas sus ventajas y beneficios para su desarrollo personal como trabajador. Abarcando también al patrono quien estaría contando con mano de obra justo en el momento que la necesita.

CAPÍTULO I



1. La relación contractual en el derecho del trabajo

Desde el momento mismo en que el hombre descubrió la imposibilidad de vivir aislado y la necesidad de interrelacionarse con los demás logrando una sobrevivencia con base en la convivencia social, se han concretado un sin fin de relaciones, tan variadas como variadas han sido las necesidades para subsistir, desde la relación más simple y sencilla de concretar con lo que es el matrimonio hasta las más complicadas e intrincadas como lo son el Estado y demás instituciones de derecho público.

Dentro de estas relaciones, especialmente como consecuencia de la transición del modo de producción feudal al capitalista que sobrevino del fenómeno social de la Revolución Industrial Inglesa, a finales del siglo XVIII, cuya producción de bienes y servicios a gran escala conllevó la concentración de trabajadores en las grandes fábricas; se originaron las de carácter laboral, cuya novedad no permitió el reconocimiento inmediato de los derechos laborales sometiéndose los trabajadores a las condiciones impuestas por la industria y los empleadores capitalistas cuya finalidad primordial era el incremento desmedido de sus utilidades sin considerar el desgaste físico y mental de sus trabajadores; es decir, pagando el salario que el empresario quería y sin ningún límite en cuanto a las jornadas de trabajo, surgiendo así lo que históricamente se conoce como *jornadas de sol a sol*, en razón de que el trabajo iniciaba con la salida del sol y no terminaba hasta que éste se ocultaba, situación que se agravó cuando se descubrió la energía eléctrica a finales del siglo XIX, pues cuando se pudieron iluminar los lugares de trabajo, las jornadas se extendieron hasta catorce o dieciséis horas y si a esto se agrega lo insalubre de los lugares de trabajo, por ser muy estrechos y con poca o ninguna ventilación, el panorama era desolador para los trabajadores que enfermaban y sufrían este período.

Aunque sin reconocimiento legal, en los albores del capitalismo se dieron las primeras relaciones de carácter laboral y no fue sino con la presión ejercida por los propios



trabajadores, la iglesia y la preocupación de los Estados por los costos en salud que significaba la atención de trabajadores pacientes por enfermedades o accidentes profesionales adquiridas o sufridos en el trabajo, que se fueron reconociendo de a poco ciertas garantías a favor de los trabajadores, comenzando por la relacionada con la jornada de trabajo de ocho horas que, dicho sea de paso, es el tema central del primer convenio internacional suscrito al seno de la Organización Internacional del Trabajo en el año 1919.

El panorama anterior ya no es concebible en nuestros días, toda vez que las relaciones contractuales en materia laboral se encuentran plenamente reconocidas en la legislación como se verá más adelante, misma que está llena de garantías mínimas que permiten a los trabajadores un equilibrio social respecto de los empleadores con quien se encuentran separados por diferencias no sólo sociales sino también económicas y culturales, las cuales no permitirían una relación armónica si no fuera por aquellas garantías legales que han tenido éxito al mantener relaciones laborales armoniosas solamente empañadas por eventos aislados motivados por situaciones de índole particular sin que se altere el fenómeno social de las relaciones de trabajo, tal y como sucedió en la época antes mencionada. Lejos quedaron entonces, aquellos días en los que los trabajadores se encontraban a la deriva de sus derechos, en que las condiciones eran impuestas por el patrono, ya que ahora se cuenta con una herramienta jurídica que permite un equilibrio entre las partes de la relación laboral.

1.1. La relación de trabajo

Como preámbulo al tema central de investigación, se hace preciso tener bien claros los temas de la relación de trabajo y el contrato de trabajo, para distinguirlos de otras relaciones y cualesquiera otro tipo de contrataciones con las que, en determinado momento, podría confundirse; de hecho, en la práctica son motivo de sendos procesos laborales cuyo objetivo único es determinar la existencia o no de relación laboral, situaciones que podrían evitarse fácilmente al tener bien definidos e identificados los elementos, características y naturaleza jurídica de la relación laboral y que le hacen ser



tal cosa y no otro tipo de relación, como se verá más adelante.

La relación de trabajo, se origina en un contrato de trabajo siendo aquella el supuesto necesario para el perfeccionamiento del segundo; así lo establece el Código de Trabajo en su Artículo número 19 al indicar que: " Para que un contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente."

Las dos instituciones mencionadas [*contrato y relación de trabajo*] se encuentran íntimamente relacionadas, ya que la norma citada establece, como se puede notar de su lectura, que para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra; esto significa que el inicio de la relación laboral es la materialización del contrato individual de trabajo, siendo la primera el hecho mismo de la prestación de un servicio o la ejecución de una obra y el segundo el vínculo económico jurídico propiamente dicho.

Pese a lo anterior, y en un afán de resaltar la independencia de sus principios y de sus instituciones, distintas corrientes concluyen por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo. Sobre todo, porque el contrato tiene una innegable consistencia de carácter civil, esto es, contractual; en cambio, la relación tiene marcado contenido publicista. Ello explica el interés de eclipsar la figura del contrato, resaltando dos importantes instituciones del derecho individual del trabajo, la relación de trabajo o relación laboral es la más importante, sobre todo en atención al principio filosófico que inspira a esta rama del derecho público, que es el de tutelar a la parte más débil de la relación laboral, tal y como lo es el mismo trabajador, materializándose dicha tutela al establecerse que la prueba plena del contrato individual de trabajo se da con la presentación del documento respectivo, siendo el empleador el obligado a presentarlo en un juicio aunque haya sido el trabajador el oferente de la prueba, naciendo así otra de las instituciones especiales del derecho laboral, en este caso de la parte adjetiva, tal y como es la inversión de la carga de la prueba.



Al indicarse que el contrato de trabajo tiene inferior importancia que la propia relación laboral, se está haciendo referencia a la poca trascendencia que para el trabajador tiene el hecho de que su contrato de trabajo quede asentado en un documento formal; es decir, lo que realmente interesa a los trabajadores es tener una fuente de ingresos sin importarle la forma jurídica que esta relación pueda tener y, en atención a ello la legislación laboral establece que el obligado a presentar el contrato escrito es el patrono, por lo tanto es éste último el obligado a concretizarlo por escrito cuando ya se ha iniciado la relación laboral, cuya omisión tiene dos consecuencias jurídicas a saber: a) Dentro de un juicio se tienen por ciertas las afirmaciones del trabajador en cuanto a las condiciones de trabajo se refiere, en tanto que el patrono o la parte demandada, en este caso, no presente el documento que contenga el contrato de trabajo, mismo que debe estar debidamente suscrito por las partes y sellado de recibido por la dependencia administrativa del trabajo que haya recibido la copia que el patrono está obligado a remitir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y, b) Por ser la elaboración del contrato individual de trabajo una obligación de hacer; es decir, está contenida en una norma de carácter preceptivo a cuyo cumplimiento está obligado el patrono, su omisión hace incurrir en una sanción administrativa, según lo regulado en el Artículo 272 del Código de Trabajo, específicamente en la literal g) que regula: “Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista en los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo o de previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, ...”. Es decir que al final de cuentas al no elaborarse el contrato por escrito, la parte perjudicada va ser siempre el patrono, esto en atención a que la ley ha tomado en consideración que los trabajadores en su mayoría no tienen la instrucción necesaria para este tipo de actividad, atendiendo siempre al principio filosófico que inspira al derecho laboral que es el de ser tutelar de los trabajadores.

No obstante lo anterior, para que una relación se considere laboral, aún sin la existencia de un contrato de trabajo escrito, debe de analizarse esta institución ya que la ocurrencia de sus elementos y características hacen que la relación sea de este tipo aunque la concreción formal se haya llevado a cabo de manera verbal, ya que al final de cuentas ello en nada perjudica al trabajador sino más bien lo beneficia al otorgarle



las presunciones de veracidad en caso de que se incurra en omisión, misma que en todos los casos es imputable al patrono.

1.2. El contrato de trabajo

Una vez formulada una síntesis de lo que es relación laboral, vale la pena referir algunas definiciones respecto de la figura del contrato de trabajo, ya que ello permitirá aclarar aún más el panorama que se pretende respecto de estas instituciones que servirán sobremanera para la comprensión del tema central de la investigación. En ese orden de ideas, puede decirse que: “El contrato de trabajo es una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona, a manera de trabajar bajo la dirección de ésta y en su provecho mediante una remuneración llamada salario.”¹ Asimismo que: “Contrato individual de trabajo es aquel por el cual una o varias personas físicas se obligan, mediante una remuneración, a prestar servicios privados a otra persona, bajo la dirección de ésta.”² A las definiciones doctrinarias anteriores se agregaran las siguientes, mismas que han sido esgrimidas por distinguidos laboristas de talla internacional cuya reputación ampliamente reconocida en el ámbito del derecho del trabajo, nos permitirá ampliar el panorama de lo que debe entenderse como contrato de trabajo:

“El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y un carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada trabajador.”³

“Es un contrato por el cual una persona, empleado, obrero, doméstico, se compromete a trabajar para otra, durante tiempo determinado o, lo que es más común, sin fijar plazo,

¹ Ramírez Gronda, Juan D. **El contrato de trabajo**. Pág. 197.

² **Ibid.**

³ Alcalá Zamora y Castillo; Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral social**. Tomo II. Págs. 53-54.



mediante una remuneración en dinero, fijada ya sea por día, por semana o por mes, ya sea según el trabajo realizado.”⁴

“Es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa.”⁵

“Es una convención entre un patrono y un empleado u obrero, por el cual éstos se obligan a ejecutar cualquier labor o servicio intelectual o material, bajo la dependencia del patrono o de la persona que éste designe, mediante el pago por el patrono de un salario.”⁶

La legislación en materia de trabajo establece dos definiciones de lo que debe entenderse como contrato de trabajo, una en materia de derecho individual del trabajo y la otra en materia de derecho colectivo del trabajo, siendo la primera la que interesa al presente trabajo toda vez que nos dan una interpretación auténtica de dicha institución, por lo que bien vale la pena mencionarla y la encontramos regulada en el Código de Trabajo, específicamente en su Artículo 18 que indica lo siguiente: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.” Esta definición es la que más exaltamos, toda vez que dentro de la práctica común es el contrato individual de trabajo el que se ha generalizado dentro de todas las relaciones laborales existentes, ya sea por su comodidad, la facilidad de su perfeccionamiento o por su informalidad para constituirse.

Según lo indicado en el párrafo que precede, vale la pena mencionar que dentro la definición contenida en el citado Artículo 18, al indicar “sea cual fuere su

⁴ Ruprecht, Alfredo J. **Contrato de trabajo**. Pág. 5.

⁵ De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**, tomo II. Pág. 104.

⁶ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 239.



denominación”, no le da importancia a detalles puramente técnicos, por lo que lo importante dentro del contrato de trabajo es la relación que existe entre las partes y no la forma o nombre que se designe al formalizar la relación, entendiéndose de esa manera que, aunque las partes den otra denominación al contrato, el mismo se rige por las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, tal es el caso de los denominados contratos de servicios técnicos, que muchos empleadores han dado en utilizar con el único fin de evadir el pago de prestaciones laborales que, dicho sea de paso, la propia Constitución Política de la República de Guatemala, les da el carácter de irrenunciables.

El contrato de servicios profesionales se opone al contrato de trabajo, precisamente en la independencia que, en todo sentido, caracteriza la prestación del profesional. No existe en el contrato de servicios profesionales una relación de dependencia, ni de sujeción a la dirección del cliente, sino precisamente una relación contractual civil, entre dos partes económicamente iguales, en donde el Derecho no tiene que tutelar a una de ellas, ni establecer garantías mínimas irrenunciables y en donde rige la libre contratación.

1.2.1 Elementos del contrato individual de trabajo

1.2.1.1 Elementos personales

En la relación laboral o contrato participan como elementos subjetivos, el trabajador y el empleador, estos sujetos son propios del derecho del trabajo, y su actuación estará regida por los derechos y obligaciones que resultan de todo contrato o relación de trabajo.

a) El empleador

Dentro de la terminología moderna se ha venido utilizado este concepto para designar a la persona, individual o jurídica, que contrata los servicios de otra persona individual, a

cambio de una remuneración previamente determinada que en todo caso no puede ser inferior al mínimo establecido por la ley; sustituyendo a la denominación patrono contenida en la legislación laboral, toda vez que la primera abarca a todas las actividades productivas en general y es la denominación que ha adquirido este sujeto de la relación laboral luego de una serie de convenios suscritos en la Organización Internacional del Trabajo.

“En la terminología de nuestra ciencia, empleador es sinónimo de patrón o patrono, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, según la expresión tradicional, es decir, el que paga el precio o concurre con el capital, por oposición a la otra parte, trabajador, empleado, obrero, operario, locador, que concurre con su actividad profesional, intelectual o física. El empleador o patrón es el que dirige, vigila y controla la faena.”.⁷

Puede asumir la calidad de empleador tanto la persona individual como la persona jurídica o colectiva, y aún con relación a éstas últimas, la doctrina admite que también se considera empleador a una sociedad de hecho, asimismo el propio Estado puede tener la calidad de empleador cuando se da la relación entre este y los empleados o funcionarios públicos, aunque dichas relaciones se rijan por un estatuto especial.

Es procedente dejar anotado en este apartado una definición de lo que debe entenderse formalmente por empleador, por lo que se dirá que empleador “es toda persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas.”.⁸ También en este caso, la legislación nos da una definición de lo que es patrono o empleador, misma que se encuentra contenida en el Artículo 2 del Código de Trabajo que establece: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en

⁷ Ramírez Gronda, Juan D. **El contrato de trabajo**. Pág. 60.

⁸ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 556.



virtud de un contrato o relación de trabajo.”.

Asentado lo anterior, vale la pena resumir que patrono es el propietario de los medios de producción, ya sea individual o persona jurídica, en este último caso la empresa, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, mediante contrato o relación laboral.

Sin embargo, en diferentes oportunidades se da la situación de que no sea el empleador mismo quien contrata al trabajador, naciendo en este caso las figuras de representantes del patrono e intermediarios, siendo los primeros a quienes se les encomienda el negocio y en consecuencia cuando contrata a un trabajador, obliga al patrono directamente como si éste hubiese contratado personalmente, sin ser necesario que este representante sea investido previamente de tal facultad mediante mandato formal, pues se presume, por disposición legal que posee dichas facultades cuanto por la posición que ocupa en la empresa, el trabajador ha creído o ha podido creer que contrataba válidamente con la empresa misma y no con tercero; así lo regula el Código de Trabajo en su Artículo 4 al indicar que: “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo.”. En cambio la figura del intermediario se confunde con la de un verdadero empleador, ya que es el primero quien contrata los servicios del trabajador para que los preste a un tercero, causando confusión entre los trabajadores con respecto a la persona obligada a cumplir con el pago de su salario. En atención a ello la legislación ha dado responsabilidad solidaria a estas figuras jurídicas en cuanto al cumplimiento de los derechos del trabajador al establecer en el Artículo número 5 del Código de Trabajo que: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se



refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución Política de la República de Guatemala del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.”.

b) El trabajador

Tal y como se ha venido analizando anteriormente, el trabajador es uno de los elementos personales del contrato de trabajo, entendiéndose legalmente como tal a “toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o de una relación de trabajo”, así lo establece el Artículo 3 del Código de Trabajo. Asimismo, la doctrina define al trabajador como “Toda persona que desarrolla una actividad profesional en la que predomina el esfuerzo físico, intelectual o de ambas índoles.”.⁹ Entonces se puede dejar anotado que trabajador es toda persona individual que por no tener medios de producción, se ve obligado a vender su fuerza de trabajo a otra denominada patrono, mediante un contrato o relación de trabajo.

Entonces nos damos cuenta que el trabajador por ser quien presta el servicio, es un elemento personal de vital importancia dentro de una relación de trabajo que como ya se sabe es la materialización de un contrato de trabajo, esto sin restar importancia al papel que juega el empleador dentro de la misma.

1.2.1.2 Elementos reales

a) La prestación del servicio

En un sentido más amplio la prestación de los servicios incluye servicios intelectuales, físicos, materiales, ejecución de obras, siendo el sujeto trabajador el que le da cumplimiento a este elemento del contrato de trabajo, constituyendo esta su obligación

⁹ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 507.



como consecuencia del inicio de una relación laboral. La prestación del servicio es en sí, el supuesto jurídico que genera la obligación por parte del patrono a pagar un salario o retribución, conformando este último el otro elemento real de un contrato de trabajo.

c) El salario

Como ya se dijo anteriormente el salario es otro elemento real del contrato de trabajo y éste constituye la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. El salario “Es la forma de recompensar una persona la actividad que otra realiza en su provecho, es el medio técnico de que se vale el hombre para utilizar la fuerza y la destreza, la habilidad y la inteligencia de otros hombres”.¹⁰ Este salario debe ser pagado siempre que se preste un servicio o se realice cualquier tipo de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley.

Para poder instaurar una definición de la institución jurídica del salario se debe partir de la recopilación de las diferentes que se han dado en la doctrina laboral por los distintos autores y textos dentro de los cuales tenemos los siguientes: Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, quien lo define como “En especial, cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena.”¹¹; otro connotado jurista, en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, lo define así: “El estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo. Por extensión, estipendio con que se retribuyen servicios personales.”¹²; esta última definición es criticada por su mismo autor por estar jurídicamente equivocada y desactualizada, ya que en la actualidad el salario no está referido únicamente al servicio doméstico, sino a todos los trabajadores, incluso los que cobran a destajo, por horas, jornadas, semanas o quincenas; ya que la retribución que se percibe por meses es llamada sueldo; además, hay retribuciones por servicios personales que no son

¹⁰ Ruprecht, Alfredo J. **Ob. Cit.** Pág. 101.

¹¹ Encarta 2002, Microsoft Encarta. Microsoft Corporation.

¹² Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 685.

salario, pero cumplen la misma función, tal es el caso de los honorarios que se pagan a los profesionales liberales y con la retribución de quienes por cuenta propia realizan servicios u obras para otras personas. Tenemos también otro importante jurista, quien lo define como: “La retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.¹³

Cabe mencionar también las definiciones dadas por otros autores, tales como: “Es la forma de recompensar una persona la actividad que otra realiza en su provecho, es el medio técnico de que se vale el hombre para utilizar la fuerza y la destreza, la habilidad y la inteligencia de otros hombres”¹⁴ “Estipendio, recompensa o sueldo que se da por el servicio o trabajo”.¹⁵ Salario es la renta percibida por el obrero o empleado al servicio de un empresario; es pues, el precio de la fuerza de trabajo que paga el patrón o empleador en virtud del contrato de trabajo, consistiendo generalmente en una suma fija, no subordinada a las utilidades o pérdidas de la empresa, el salario es la única entrada con que cuenta para vivir el empleado y su familia, y tiene, por lo tanto carácter alimenticio”.¹⁶ “El salario es la compensación que recibe el obrero a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado”.¹⁷

Con base en las definiciones anteriores, el autor del presente trabajo arriba a la conclusión de que salario es aquella retribución que los trabajadores reciben como contraprestación al servicio prestado o a la obra ejecutada a favor de su respectivo patrono, como consecuencia de una relación de trabajo vigente entre ambos. La definición anterior lleva consigo los elementos contenidos en la definición legal contenida en el Código de Trabajo con respecto al salario, el Artículo 88 del Código de Trabajo regula: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al

¹³ De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 291.

¹⁴ Ruprecht, Alfredo J. **Ob. Cit.** Pág. 101.

¹⁵ Diccionario enciclopédico ilustrado de la lengua española. Pág. 3156.

¹⁶ Walker Linares, Francisco, **Nociones elementales de derecho del trabajo**. Pág. 207.

¹⁷ Cabanellas, Guillermo. **El derecho del trabajo y sus contratos**. Pág. 363.



trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste”.

La legislación parte del principio de que todo lo que el trabajador recibe de su patrono es en intercambio de su trabajo. 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 los criterios de corte humanista que estiman accesorios, (es decir que no forman parte del salario) ciertos beneficios liberales que, en el marco de mejorar las relaciones interpersonales, el empleador otorga a sus laborantes. En el nuevo esquema laboral, el empleador no puede dar prestaciones secundarias sin que las mismas indefectiblemente caigan dentro del concepto de 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 instituciones laborales más importantes y que con mayor detalle regulan las legislaciones en general.

A diferencia de nuestra normatividad, otros órdenes laborales estiman que no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad 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.

d) Subordinación

“Es el elemento que más destaca del contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro dentro del abanico del acuerdo de voluntades. Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al



trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento en cualquier momento, de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos. Determinan esa subordinación aspectos tales como la sujeción a un horario, a las condiciones generales del reglamento interior de trabajo, instrucciones completas para la ejecución de los trabajos, aún podía ser por un técnica diferente de la acostumbrada por el trabajador”.¹⁸

“Es el estudio de las diversas relaciones de la vida social, el concepto de subordinación se presenta muy difuso y, al mismo tiempo, relativamente complejo. Concepto muy difuso, en cuanto, con mayor o menor propiedad, se habla de continuo en las más variadas relaciones de la vida: en el ámbito de la relación familiar, en las relaciones de trabajo, en las relaciones de subordinación del individuo hacia el Estado, en la organización jerárquica de la iglesia, etc.”.¹⁹

1.2.2 Características

Las principales características del contrato de trabajo son:

1.2.2.1 Bilateral

El contrato de trabajo es bilateral porque de él se derivan obligaciones y derechos para las dos partes, siendo básicamente la prestación de servicios y el pago del salario, los cuales constituyen derechos y obligaciones en forma recíproca para los sujetos de la relación laboral.

1.2.2.2 Consensual

Porque para que se perfeccione basta el consentimiento de las partes, perfeccionándose el contrato con el simple hecho de iniciarse la relación de trabajo, a

¹⁸ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Págs. 93 y 94.

¹⁹ Ruprecht, Alfredo J. **Ob. Cit.** Págs. 47-48.



diferencia de los contratos reales que además del consentimiento necesitan la entrega de la cosa.

1.2.2.3 Oneroso

Porque implica para los dos sujetos del contrato de trabajo una prestación mutua de contenido económico, a saber: En un caso el pago del salario y el otro la prestación de sus servicios.

1.2.2.4 Principal

Porque su validez no depende de ningún otro tipo de contrato, es decir que subsiste por sí solo.

1.2.2.5 De tracto sucesivo

Porque el cumplimiento de las obligaciones provenientes de un contrato de trabajo se da en etapas o acciones sucesivas sin agotarse en una o determinadas prestaciones.

1.2.3 Formalidades del contrato de trabajo

Todo contrato requiere condiciones o formalidades, sin embargo como el derecho laboral es no formalista, el contrato de trabajo está reducido al mínimo de formalismos puede ser verbal, puede redactarse en forma incompleta y en estos casos en forma automática se incorporan al mismo las garantías mínimas establecidas dentro de la legislación laboral, principalmente las contenidas en el Artículo número 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes laborales.

Todo contrato laboral debe redactarse en tres ejemplares, uno para cada uno de los sujetos de la relación laboral y otro que el patrono queda obligado a remitir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social dentro del plazo de quince días. Si el contrato contuviere



errores la referida dependencia administrativa debe mandar subsanarlos para que de alguna forma no se disminuya ningún derecho del trabajador. Sin embargo el Artículo número 27 de Código de Trabajo permite que los contratos individuales de trabajo sean verbales cuando se refieran a labores agrícolas o ganaderas, servicio doméstico, trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días y a la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de esta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

1.2.4 Naturaleza jurídica

Para referirnos a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo debemos partir de la siguiente definición: “El contrato de trabajo es un contrato jurídico de carácter privado, aun cuando intervenga, por un lado una persona jurídica de derecho público. Además como debe ser prestado por el trabajador en forma personal se trata de un contrato jurídico personal y la vinculación laboral como una vinculación jurídico personal de carácter comunitario. Las dificultades que surgieron al señalar las diferencias entre el contrato de trabajo y otros afines se repiten aquí con mayor envergadura. Las corrientes en que se dividen estas teorías pueden reunirse en dos grandes grupos: teorías contractualistas y teorías anticontractualistas”.²⁰

Indica el autor citado, respecto a las teorías contractualistas que las teorías contractualistas se basan en la posición del derecho laboral que considera el contrato de trabajo como celebrado libremente por las partes. No hay que confundir la formación del contrato con las obligaciones de él resultantes. Para la primera es siempre imprescindible el acuerdo de voluntades; las segundas pueden surgir de la actividad de un tercero. No se discute que en la celebración de contrato de trabajo hay un acuerdo de voluntades. Aun en las situaciones más restringidas, en que por ley se obliga a tomar un número de trabajadores minusválidos o aprendices, o que

²⁰ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 55.

existan cláusulas sindicales que establezcan que el empresario debe ocupar a determinada categoría de trabajadores, no se puede negar que hay un acuerdo tanto del empleador como del trabajador para aceptar el contrato, Ese común acuerdo se ve reducido cada vez más, en todos sus aspectos, pero el hecho es que él existe, que es imprescindible que aparezca para que nazca, de esa manera, la vinculación laboral. “El error de la teoría contractualista hay que buscarlo en que quiere asemejar la figura del contrato de trabajo con otras provenientes del derecho civil, en vez de convencerse que aquél tiene caracteres, elementos, existencia propios, que hace imposible confundirlo con otros contratos por similares estructuras externas que tuvieran. En cuanto a las doctrinas civilistas que involucraban el contrato de trabajo dentro de la locación de obra, mandato, compraventa, sociedad y aparcería, las que ya fueron analizadas al señalar las diferencias existentes.”²¹

El autor en referencia, refiere respecto de las teorías anticontractualistas que estas teorías se basan en que no media entre las partes de una vinculación laboral un contrato de trabajo. Para ello se apoyan en dos situaciones fundamentales: una de ellas nos indica que no existe libre discusión de las cláusulas contractuales y, la otra nos manifiesta claramente que la reglamentación legal y convencional colectiva restringe en tal forma el campo de deliberación que éste, prácticamente, no existe.

Ya se ha señalado que tal inexistencia de la voluntad es más aparente que real y que ésta siempre se manifiesta, con mayor o menor intensidad. Lo que en el caso de la negociación colectiva es innegable, pues sí hay un acuerdo de voluntades que permite finalmente la conclusión de la negociación colectiva con la suscripción del convenio. Ahora bien, distinto es que se señale que el acuerdo de voluntades al que puedan arribar las partes tiene un punto de partida, cual es el de los mínimos permitidos en las leyes de trabajo, a partir de los cuales debe iniciar la negociación. Entonces aunque se restringe el campo de la deliberación, no es el caso el decir que esta no existe, pues partiendo de los mínimos legales, deberá haber siempre deliberación y por consiguiente

²¹ **ibid.** Págs. 181-182.



un posible acuerdo de voluntades.

”La circunstancia de no discutir las cláusulas del contrato individual de trabajo no implica *per se*, la inexistencia del contrato, dado que en los contratos de trabajo ello ocurre siempre y nadie ha negado su carácter contractualista. La actividad se exterioriza, justamente, en defensa de los trabajadores, para evitar que por su condición social y económica, acepten imposiciones empresariales que vayan en detrimento de los derechos y garantías mínimas que prevé la legislación laboral. Por otra parte es común que haya trabajadores cuyas condiciones sean superiores a las establecidas por la ley o los convenios colectivos y ello es, generalmente, el producto del acuerdo de voluntades. Es verdad, como ya se relacionó, que el ámbito de manifestación de la voluntad de las partes se encuentre restringido, pero ello no significa que haya desaparecido totalmente.”²²

Derivado de lo anterior, puede deducirse que las características que identifican a las relaciones contractuales que se dan dentro de un contrato de trabajo son las siguientes:

- a) Bilateral, el contrato de trabajo es bilateral porque de él se derivan obligaciones y derechos para las dos partes, siendo básicamente la prestación de servicios y el pago del salario, los cuales constituyen derechos y obligaciones en forma recíproca para los sujetos de la relación laboral.
- b) Consensual, porque para que se perfeccione basta el consentimiento de las partes, perfeccionándose el contrato con el simple hecho de iniciarse la relación de trabajo, a diferencia de los contratos reales que además del consentimiento necesitan la entrega de la cosa. Esto puede ilustrarse con base en lo regulado por el Artículo 19 del Código de Trabajo, mismo que estipula que la relación de trabajo inicia desde el momento mismo en que da inicio la prestación del servicio, haya o no, contrato escrito;
- c) Oneroso, porque implica para los dos sujetos del contrato de trabajo una prestación mutua de contenido económico, a saber: En un caso el pago del salario y el otro la prestación de sus servicios;
- d) Principal, porque su validez no depende de ningún otro tipo de contrato, es decir que subsiste por sí sólo;
- e) De tracto sucesivo, porque el cumplimiento de las obligaciones provenientes de un contrato de

²² *Ibid.* Pág. 183.



trabajo se da en etapas o acciones sucesivas sin agotarse en una o determinadas prestaciones.

Todo lo anterior permite apreciar que uno de los elementos sustanciales de la relación de trabajo es la prestación personal del servicio; en un sentido más amplio la prestación de los servicios incluye servicios intelectuales, físicos, materiales, ejecución de obras, siendo el sujeto trabajador el que le da cumplimiento a este elemento del contrato de trabajo, constituyendo esta su obligación como consecuencia del inicio de una relación laboral. La prestación del servicio es en sí, el supuesto jurídico que genera la obligación por parte del patrono a pagar un salario o retribución, conformando este último el otro elemento real de un contrato de trabajo. Es importante referir que para que este elemento se considere parte de una relación laboral debe de tener la característica de ser personal en virtud de que el trabajador no puede encomendar en tercera persona el cumplimiento de sus obligaciones ni el patrono aceptarlo ya que ello solamente constituiría parte de una nueva relación de trabajo con el sustituto sin perder la anterior.

El salario es otro elemento sustancial del contrato de trabajo y constituye la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. El salario “es la forma de recompensar una persona la actividad que otra realiza en su provecho, es el medio técnico de que se vale el hombre para utilizar la fuerza y la destreza, la habilidad y la inteligencia de otros hombres”.²³ Este salario debe ser pagado siempre que se preste un servicio o se realice cualquier tipo de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Si dentro de una relación contractual no existe remuneración estaríamos ante cualquier otro tipo de contrato y no el de trabajo ya que este es un elemento fundamental del mismo sin el cual su existencia sería nugatoria.

Por otro lado, puede entenderse que la subordinación, como otro de los elementos sustanciales y característicos de la relación de trabajo, “es el elemento que más destaca del contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro dentro del abanico del

²³ Ruprecht, Alfredo J. **Ob. Cit.** Pág.101.

acuerdo de voluntades. Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento en cualquier momento, de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos. Determinan esa subordinación aspectos tales como la sujeción a un horario, a las condiciones generales del reglamento interior de trabajo, instrucciones completas para la ejecución de los trabajos, aún podía ser por un técnica diferente de la acostumbrada por el trabajador”.²⁴

“En el estudio de las diversas relaciones de la vida social, el concepto de subordinación se presenta muy difuso y, al mismo tiempo, relativamente complejo. Concepto muy difuso, en cuanto, con mayor o menor propiedad, se habla de continuo en las más variadas relaciones de la vida: en el ámbito de la relación familiar, en las relaciones de trabajo, en las relaciones de subordinación del individuo hacia el Estado, en la organización jerárquica de la iglesia, etc.”.²⁵

1.2.5 Elementos personales de la relación de trabajo

Coincidentemente con el contrato de trabajo, el primero de los elementos personales de una relación de trabajo es el empleador, constituido por la persona individual o jurídica que contrata los servicios de uno o más trabajadores para que le presten un servicio o le ejecuten una obra a cambio de un salario o retribución. Dentro de la terminología moderna se ha venido utilizado el concepto empleador para designar a la persona, individual o jurídica, que contrata los servicios de otra persona individual, a cambio de una remuneración previamente determinada que en todo caso no puede ser inferior al mínimo establecido por la ley; sustituyendo a la denominación patrono contenida en la legislación laboral, toda vez que la primera abarca a todas las actividades productivas

²⁴ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Págs. 93 y 94.

²⁵ Ruprecht, Alfredo J. **Ob. Cit.** Págs. 47-48.

en general y es la denominación que ha adquirido este sujeto de la relación laboral luego de una serie de convenios suscritos en la Organización Internacional del Trabajo.

Para aclarar aún más el uso del término empleador se sabe que “en la terminología de nuestra ciencia, empleador es sinónimo de patrón o patrono, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, según la expresión tradicional, es decir, el que paga el precio o concurre con el capital, por oposición a la otra parte, trabajador, empleado, obrero, operario, locador, que concurre con su actividad profesional, En nuestro medio es poco usual éste término, ya que la denominación de patrono, sigue dominando el medio actual y es el que los trabajadores utilizan en su léxico para referirse a quien le presta sus servicios; lo cual es legalmente válido ya que es el que utiliza la misma terminología legal a partir de la norma precitada, contenida en el Código de Trabajo.

Puede asumir la calidad de empleador tanto la persona individual como la persona jurídica o colectiva, y aún con relación a éstas últimas, la doctrina admite que también se considera empleador a una sociedad de hecho, asimismo el propio Estado puede tener la calidad de empleador cuando se da la relación entre este y los empleados o funcionarios públicos, aunque dichas relaciones se rijan por un estatuto especial.

Es importante dejar anotado en este apartado una definición de lo que debe entenderse formalmente por empleador, por lo que puede decirse que empleador “es toda persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas”.²⁶ También en este caso, la legislación nos da una definición de lo que es patrono o empleador, misma que se encuentra contenida en el Artículo número 2 del Código de Trabajo que establece: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

²⁶ Ossorio, Manuel **Ob. Cit** Pág. 556

Debe tenerse en cuenta que en diferentes oportunidades se da la situación de que no sea el empleador mismo quien contrata al trabajador, naciendo en este caso las figuras de representantes del patrono e intermediarios, siendo los primeros a quienes se les encomienda el negocio y en consecuencia cuando contrata a un trabajador, obliga al patrono directamente como si éste hubiese contratado personalmente, sin ser necesario que éste representante sea investido previamente de tal facultad mediante mandato formal, pues se presume por disposición legal, que posee dichas facultades cuando, por la posición que ocupa en la empresa, el trabajador ha creído o ha podido creer que contrataba válidamente con la empresa misma y no con tercero; así lo regula el Código de Trabajo en su Artículo número 4 al indicar que: “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo.” En cambio la figura del intermediario se confunde con la de un verdadero empleador, ya que es el primero quien contrata los servicios del trabajador para que lo preste a un tercero, causando confusión entre los trabajadores con respecto a la persona obligada a cumplir con el pago de su salario. En atención a ello la legislación ha dado responsabilidad solidaria a estas figuras jurídicas en cuanto al cumplimiento de los derechos del trabajador al establecer en el Artículo 5 del Código de Trabajo que: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución Política de la República, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.”.

En lo que respecta al trabajador, tal y como se ha venido analizando anteriormente, es el otro de los elementos personales del contrato de trabajo, entendiéndose legalmente como tal, al tenor de lo estipulado en el Artículo 3 del Código de Trabajo a: “toda

persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o de una relación de trabajo”. Asimismo, es importante acotar que en la doctrina laboral se esgrime una definición respecto de esta figura al indicar que es: “toda persona que desarrolla una actividad profesional en la que predomina el esfuerzo físico, intelectual o de ambas índoles.”²⁷ Entonces se puede dejar anotado que trabajador es toda persona individual que por no tener medios de producción, se ve obligado a vender su fuerza de trabajo a otra, denominada patrono, mediante un contrato o relación de trabajo. Nos damos cuenta que el trabajador por ser quien presta el servicio, es un elemento personal de vital importancia dentro de una relación de trabajo que como ya se sabe es la materialización de un contrato de trabajo, esto sin restar importancia al papel que juega el empleador dentro de la misma.

1.2.6 Clasificación legal

Aun cuando doctrinariamente se distinguen diversas clasificaciones respecto del contrato de trabajo, interesa al presente informe final aquella que puede deducirse de la legislación laboral vigente, específicamente, del Código de Trabajo, ya que es la que se aplica a la realidad guatemalteca. En este cuerpo normativo pueden distinguirse las modalidades contractuales que se mencionan en los párrafos subsiguientes.

La primera clasificación que se deduce del Código de Trabajo, en cuanto a los contratos de trabajo es por su duración, siendo que en ese caso pueden ser: a) de tiempo indefinido, conocido como el contrato de trabajo tipo, ya que los demás están considerados por ley como contratos excepcionales y solamente pueden ser de forma válida cuando el carácter temporal o accidental de las labores que se van a realizar así lo requieran, con el agravante de que si esas labores se prolongan en el tiempo el contrato se convierte por designio legal en contrato de tiempo indefinido. El Código de Trabajo al regular este tipo de contrato en su Artículo 26 expresa que “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a

²⁷ **Ibid.** Pág. 507.

plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”.

b) Contrato de trabajo de plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y, c) Contrato de trabajo para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.

La segunda clasificación contenida en el Código de Trabajo es por el número de trabajadores involucrados, y en estos casos puede ser: a) Contrato individual de trabajo, el Artículo número 18 de este cuerpo normativo señala que “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.” En este caso la relación se entabla entre una persona individual que es el trabajador y una persona jurídica o individual, que es patrono sin que nada tengan que ver las organizaciones sindicales que existan o pudieran existir en el centro de trabajo, siendo que la prestación del servicio es de carácter personal y de la misma manera las responsabilidades y derechos del patrono; y, b) Contrato colectivo de trabajo, es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o

varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma. Las obligaciones y derechos individuales que emanan de un contrato colectivo no se afectan por la disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos que sea parte en el mismo. Al sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo le corresponde responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competan.

1.2.7 Requisitos del contrato de trabajo

Para que exista contratación laboral es necesario que se den los siguientes requisitos:

Dependencia: Es decir, trabajar dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, lo que se muestra en la existencia de una jornada y un horario de trabajo, así como en el uso de los elementos de trabajo que la empresa pone a disposición del trabajador.

Ajenidad: El trabajador presta sus servicios para otra persona.

Carácter personalísimo: El trabajo debe ser personal y debe ser ejecutado por la persona que se contrató no cabe sustitución.

Retribución: Debe existir una retribución a costa del empresario.

Todo contrato laboral debe redactarse en tres ejemplares, uno para cada uno de los sujetos de la relación laboral y otro que el patrono queda obligado a remitir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social dentro del plazo de quince días. Si el contrato contuviere errores la referida dependencia administrativa debe mandar subsanarlos para que de alguna forma no se disminuya ningún derecho del trabajador. Sin embargo el Artículo número 27 de Código de Trabajo permite que los contratos individuales de trabajo sean verbales cuando se refieran a labores agrícolas o ganaderas, servicio doméstico, trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días y a la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de esta no exceda de cien



quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todo caso, el contrato de trabajo escrito debe ajustarse a los siguientes requisitos:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, y vecindad de los contratantes;
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo;
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera y la forma, período y lugar de pago; En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;
- i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.



En el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se distribuyen modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de la obligación de tener el contrato de trabajo en formato escrito.

1.3. Legislación guatemalteca en materia de contratos de trabajo

El contrato individual de trabajo, se encuentra regulado en el Código de Trabajo específicamente en el título segundo capítulo primero, es decir los Artículos del 18 al 29, los cuales serán transcritos literalmente en el Anexo I del presente trabajo, para tener una visión legal clara con respecto a esta institución de derecho laboral, sin entrar a comentarlos o profundizar en ellos, toda vez que no constituyen el tema central de la ésta investigación.

En todo caso, se puede establecer y afirmar con propiedad que la relación de trabajo, como eje fundamental dentro de una relación de carácter laboral, no se ve afectada ni alterada en sus consecuencias jurídicas, al pretender suscribir un contrato de trabajo de tiempo parcial, situación que hace desmerecer los argumentos opositores a la ratificación del Convenio internacional número 175 de la Organización Internacional del Trabajo. Se debe considerar que la aplicación de contratos de este tipo se considerarían excepcionales, aunados a los de plazo fijo y para obra determinada, lo cual hará obligatoria la suscripción de contratos escritos, ya que de lo contrario se estaría frente a un contrato tipo (de tiempo indefinido), cambiando las condiciones a favor del trabajador. La legislación laboral vigente, contiene desde ya una serie de protecciones y garantías para los trabajadores lo cual hace pensar que este instrumento internacional solamente se constituye en un complemento para la materialización de este tipo de contratos. Dentro de la clasificación que las normas laborales hacen del contrato de trabajo, falta la que incluya a los contratos de trabajo de tiempo parcial, por lo que el convenio internacional en referencia lo incluiría juntamente con la regulación de sus condicionantes y características especiales, con especial énfasis en la protección social de los trabajadores y el ejercicio de la libertad sindical y negociación colectiva.



CAPÍTULO II



2. Legislación comparada en materia de contratos de trabajo a tiempo parcial

2.1. Generalidades

Tal y como quedará demostrado más adelante, al igual que Guatemala, los demás países del área centroamericana y el caribe, caso de República Dominicana, son incipientes en cuanto a la regulación del trabajo a tiempo parcial, teniendo poca o ninguna regulación al respecto, siendo el caso que incluso se llega a tener normas contrarias a ese tipo de contratación como en el caso de nuestro país cuya legislación hace nugatorio ese tipo de contrataciones.

Es el caso que ello, muy probablemente, se debe a la reciente adopción mundial de este sistema de contrataciones que surgieron como consecuencia de la aprobación del Convenio número 175 de la Organización Internacional del Trabajo, que data del año 1994 y a la fecha solamente ha sido ratificado por 10 países miembros de esa organización de los cuales ninguna pertenece a Latinoamérica, lo cual no justifica la ausencia de regulación en nuestro medio ya que ello se ha convertido en una necesidad en todo país que pretende salir del subdesarrollo por medio de la globalización de sus economías.

Resulta que en Guatemala, la negación de este tipo de contrataciones tiene asidero constitucional al regularse en la literal b) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala que reza “Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal”; esta norma que se complementa a nivel de legislación ordinaria al regularse en el Artículo 120 del Código de Trabajo que: “Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por



acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.”.

Las normas referidas en el párrafo anterior, al obligar el pago del salario semanal de forma íntegra, no permite la contratación de tiempo parcial ya que al realizarse el patrono de todas maneras tendría que pagar un salario igual al que se paga a los trabajadores de tiempo completo, situación que es injusta para el empleador y para los mismos trabajadores, afectándose la productividad ya que los trabajadores de tiempo completo se ven desmotivados a saber que quien labora menos tiempo percibe un salario igual.

Esta situación se ve agravada cuando el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social exige a los empleadores que, previamente a afiliar a un trabajador, acrediten el pago por lo menos de un salario mínimo que ese ente calcula de forma mensual (téngase presente que la leyes guatemaltecas fijan el salario mínimo por jornada de trabajo y por hora, lo cual hace que la argumentación del Instituto no sea del todo válida, pero afecta los intereses patronales al negar la afiliación de trabajadores contratados bajo la modalidad de salario por hora).

Este tipo de acontecimientos no permiten a los empleadores contratar trabajadores bajo esta modalidad afectándose directamente al no poder competir en ese sentido y afectando a los trabajadores desempleados que podrían ver resueltas algunas de sus necesidades al ocuparse a tiempo parcial sin descuidar sus demás actividades personales tales como: estudios, cuidado de los hijos, etc. Siendo ese aspecto uno de los principales motivos de esta investigación y que permiten apreciar la necesidad de una regulación específica que permita a los empleadores hacer contratos de trabajo a tiempo parcial, saliéndose de la tipología que ha imperado en la costumbre. Lo anterior se aplica no obstante que el propio Código de Trabajo permite la fijación del salario por hora, al igual que el Acuerdo Gubernativo número 398-2008 que fijó los salarios mínimos para el presente año, ya que al interpretarse mediante la aplicación de principio de norma más favorable, estas disposiciones carecen de positividad al considerarse las anteriores como más beneficiosas para los trabajadores en general.

Normas que podrían aplicarse al trabajo a tiempo parcial en los países del área centroamericana.

a) Legislación de Costa Rica

El Código de Trabajo de Costa Rica es uno de los que menos tiene obstáculos para la aplicación del trabajo a tiempo parcial ya que respecto del mismo solamente encontramos la norma contenida en el Artículo 164, el cual regula que: “El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero y especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.” Esta disposición hace pensar que en ese país si puede contratarse a los trabajadores fijando un salario por hora, ya que no existe otra disposición que obligue a los empleadores a pagar un salario superior al que se devengue en las horas laboradas.

Además, se regula en la legislación de este país, que salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo, definición legal que, comparada con la guatemalteca, de sumo coincidente lo que hace pensar en culturas similares que merecen regulaciones legales también similares. Ello solo se presenta como un indicio para comprobar la hipótesis de que en Guatemala, por el contenido de su legislación laboral vigente, es permitida la contratación de trabajadores por períodos menores a una jornada completa de trabajo.

Al fijarse el salario por un período menor al de una jornada ordinaria, no se afecta el modo de pago del mismo, ello en virtud que la legislación de este país también especifica que las partes están facultadas para fijar el plazo para el pago del salario, pero dicho plazo nunca podrá ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servidores domésticos. Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se señalará una suma quincenal o mensual que debe recibir el trabajador, la cual será proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de las

ganancias que le correspondieren. La liquidación definitiva se hará por lo menos anualmente.

b) Legislación de Nicaragua

En el caso de Nicaragua, a pesar de que al tenor del Artículo 83 del Código de Trabajo es permitida la fijación del salario por horas, teniéndose en esos casos, en cuenta el número de horas laboradas y no el trabajo realizado en las mismas, el Artículo 56 del mismo cuerpo legal obliga a los empleadores a un pago de salario superior al de las horas laboradas al regular que: “Los trabajadores que por disposición legal, acuerdo con los empleadores o disposición unilateral de estos últimos laboren menos de las jornadas ordinarias establecidas en el presente Código, recibirán íntegro el salario correspondiente a la semana completa. En los casos de reducción de la jornada semanal, una vez superadas las causas que le dieron origen, el empleador podrá restablecer la duración legal de la misma, previo aviso a los trabajadores con tres días de anticipación.” Puede apreciarse una regulación muy similar a la de Guatemala que hace nugatoria la aplicación del trabajo de tiempo parcial, lo cual se ve robustecido con lo que al respecto del salario mínimo se estipula en el Artículo 85 de ese cuerpo normativo, del cual se desprende que todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo, sin hacer excepción al número de horas trabajadas. Para la legislación nicaragüense, el salario mínimo es la menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, de modo que le asegure la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia. El salario mínimo, en Nicaragua, es fijado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo que se rige por sus propias normas.

c) Legislación de Honduras

Para Honduras, es aplicable el Artículo 328 del Código de Trabajo, para obstaculizar la celebración de contratos de trabajo de tiempo parcial, ya que en el mismo se regula que “Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los

patronos laboren menos de cuarenta y cuatro (44) horas en la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.” Esta situación no permite a los empleadores este tipo de contratos ya que, igual que en Guatemala y Nicaragua, tendrían que pagar un salario equivalente al que se paga a un trabajador de tiempo completo, lo cual es injusto para el propio empleador y para los trabajadores que prestan un servicio durante la jornada completa. Esta situación se da a pesar de que en el mismo Código de Trabajo se regula la posibilidad de fijar un salario por unidad de tiempo, es decir, por hora, ello aparece en el propio Artículo 364, mismo en el cual se estipula que: “El cálculo de la remuneración para el efecto de su pago, puede pactarse:

a) Por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día y hora); (...).”

Las prestaciones complementarias que recibe el trabajador campesino o su familia, en forma de alimentos, habitación y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato, se consideran como parte de la retribución ordinaria del servicio siempre que el valor que se le atribuye no excede del treinta por ciento (30%) del salario en dinero y que el patrono haga el suministro de esos artículos a precio de costo o menos. En las explotaciones agrícolas o ganaderas se considera remuneración el usufructo del terreno que el patrono cede al trabajador para que lo siembre y aproveche sus productos. En este caso, la remuneración se considera igual al valor convenido del arrendamiento de dicho terreno.

No se tiene como salario los suministros de carácter gratuito que otorga el patrono al trabajador, los cuales no pueden ser deducidos del salario en dinero ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo.

La legislación hondureña tiene similitud con el derecho interno, especialmente a partir del Artículo 25 del Código de Trabajo puede apreciarse que el método de cálculo del salario puede ser por día, quincena, hora o mes, sin que ello afecte el modo de pago del salario, ya que eso es otra condición del contrato de trabajo, regulándose de la

siguiente manera: “El contrato individual de trabajo puede ser: a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación. b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y, c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.”

Agregándose como forma de materialización del contrato de trabajo la simple prestación del servicio, en demérito de los intereses del empleador. A este respecto se regula que: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.”.

d) Legislación de El Salvador

Parece ser que de todos los países del área centroamericana (incluyendo Guatemala), es El Salvador quien va a la vanguardia del camino para la aceptación expresa de la contratación de trabajadores a tiempo parcial, ya que tiene las siguientes regulaciones en el Código de Trabajo:



a) “Artículo 141.- Salario básico por día o por hora es la suma asignada en los respectivos contratos de trabajo para estas medidas de tiempo”; es decir que se permite la fijación de un salario mínimo por hora, lo cual es un antecedente necesario e importante para la contratación de trabajadores a tiempo parcial.

b) “Artículo 142.- En los casos en que el salario básico tenga que calcularse en relación con unidades de tiempo, se observarán las siguientes reglas: A) Salario básico por día: 1) El producto que resulte de multiplicar el salario convenido por hora, por el número de horas acordadas para la duración de la jornada ordinaria de trabajo; (...).”; esta norma permite a los empleadores fijar un salario mínimo que se basa en horas trabajadas las cuales son acordadas previamente con los trabajadores sin que ello se considere violatorio a otras disposiciones legales. Las horas de la jornada de trabajo se pactan de mutuo acuerdo y con base en ellas se cálcula el salario mínimo.

c) “Artículo 143.- Deberá remunerarse con salario básico de un día aquél en que sólo se laboren las horas necesarias para completar la semana laboral”; esta situación no afecta la contratación de trabajadores por hora ya que se aplica solamente a aquellos días en que se repongan horas no laboradas en la semana para alcanzar las cuarenta y cuatro de que consta la jornada semanal de tiempo completo. d) “Artículo 147.- Cuando los salarios mínimos se fijen por unidad de tiempo se referirán a la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias. Cuando la jornada de trabajo sea menor de ocho horas pero mayor de cinco, el patrono estará obligado a pagar el salario mínimo fijado; la misma obligación tendrá si, para el efecto de completar la semana laboral, la jornada fuere menor de cinco horas. En cualquier otro caso, la remuneración será proporcional al tiempo trabajado.”.

La parte resaltada de la norma citada en el párrafo anterior posee fundamental importancia para la contratación de trabajadores de tiempo parcial en El Salvador, ya que es clara la ley al indicar el pago proporcional a las horas laboradas, lo cual es una tendencia directa hacia la contratación de trabajadores bajo esta modalidad novedosa, siendo esa una situación digna de emular, pero que podría lograrse fácilmente con la

ratificación del convenio internacional que a continuación se analiza y que regula de forma específica la materia que forma parte del tema central de investigación.

2.2. Análisis del Convenio número 175 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial

2.2.1 De los convenios internacionales de trabajo en general

La primera medida de preparación para la creación de un convenio internacional de trabajo consiste en que la oficina internacional del trabajo haga un estudio comparativo de las leyes y prácticas de varios países miembros de la OIT respecto del mismo. A partir de este informe, esta oficina prepara un formulario que se adjunta al estudio y se envía a los gobiernos para que lo reciban, como mínimo, 18 meses antes de la apertura de la reunión de la conferencia internacional en la que se tratará el tema.

Los gobiernos están obligados por reglamento a responder a este cuestionario que debe llegar a la oficina a la mayor brevedad posible y, como mínimo, once meses antes de la apertura de la respectiva reunión de la conferencia. Además, se solicita a los gobiernos que consulten a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas antes de ultimar sus respuestas y de explicar los motivos de las mismas. En el caso de los países que como el nuestro han ratificado el convenio sobre la consulta tripartita (número 144), la consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores constituye una obligación.

A partir de las respuestas de los gobiernos, la oficina prepara un nuevo informe en el que indica los aspectos más significativos de la cuestión considerada. De hecho, se trata del primer proyecto de la propuesta de normas internacionales del trabajo que tratará la conferencia en la denominada primera discusión. Este informe se envía a los gobiernos, como mínimo, cuatro meses antes de la apertura de la reunión de la conferencia y, también en esta etapa, los gobiernos han de consultar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

De acuerdo con la Constitución de la OIT, es el Consejo de Administración quien normalmente inscribe los puntos en el orden del día de la conferencia. Cada año, en noviembre, estudia todos los puntos sujetos a consideración e inscritos en el repertorio de propuestas para el orden del día de la conferencia y selecciona unos cuantos para un segundo examen más detallado en marzo del año siguiente. Durante dicha reunión suele fijar el orden del día de la conferencia que tendrá lugar dos años más tarde. La Constitución Política de la República de Guatemala también prevé que la conferencia, por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, puede decidir que una cuestión sea inscrita en el orden del día de la reunión siguiente.

En la etapa en que se estudia la decisión que ha de tomarse al respecto, la función y la participación de los representantes de los tres grupos en estos dos órganos de la OIT reviste capital importancia. El orden del día de cada conferencia, primer paso hacia la adopción de un convenio, se establece con aportes del grupo de empleadores, el grupo de trabajadores, y los gobiernos. La mayoría de las veces, la conferencia trata un punto relativo a la adopción de un instrumento normativo mediante el procedimiento de doble discusión (en dos reuniones consecutivas). El Consejo de Administración también puede decidir que un punto sea abordado siguiendo el procedimiento de simple discusión (es decir, en una sola reunión de la conferencia). Por tanto, los temas sobre los cuales se propondrá establecer normas internacionales en alguna de las reuniones siguientes de la Conferencia Internacional del Trabajo, se conocen con mucha antelación.

En la reunión de la Conferencia Internacional del trabajo, habitualmente se nombra un comité tripartito que se ocupa de examinar las propuestas enviadas por todos los países. El grupo de empleadores y el grupo de trabajadores de este comité se reúnen por separado para discutir los textos propuestos tras extenuantes reuniones; unificar en la mayor medida posible, los puntos de vista de sus miembros, y preparar las enmiendas que juzguen oportuno presentar en la sesión plenaria del comité (es decir, de los tres grupos: gobiernos, empleadores y trabajadores). Por lo general, el presidente de cada grupo explica la posición del suyo y, junto con los demás integrantes, defiende sus puntos de vista durante el debate. A veces, el grupo de los



gobiernos adopta una posición unánime cuando sus opiniones coinciden o los puntos de litigio son los mismos. En los comités de la conferencia, los votos se ponderan para garantizar una igualdad de 1:1:1 entre los representantes de los tres grupos.

Tras haber discutido todos los aspectos del tema, el comité tripartito adopta su informe y las conclusiones que propone. El texto propuesto se somete entonces a la conferencia en pleno. Por lo general, en este informe se indica la clase de instrumento que debería adoptarse. Al adoptar el informe y las conclusiones del comité, por simple mayoría de los votos emitidos por los delegados presentes, la conferencia también decide, mediante una resolución, que la cuestión se inscriba en el orden del día de la próxima reunión de la conferencia para que se entable la segunda discusión.

A partir de la primera discusión y de las conclusiones adoptadas por la conferencia, la oficina prepara un texto provisional del proyecto de Convenio, la recomendación, o ambos, y lo remite a los gobiernos para que lo reciban, a más tardar, dos meses después de la clausura de la reunión de la conferencia. Los gobiernos disponen de tres meses para presentar enmiendas o cualquier otra sugerencia. También en este caso, se entiende que han de consultar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

En la etapa siguiente, basándose en las respuestas de los gobiernos, la oficina prepara el informe final que tratará la conferencia y que debe comunicarse a los gobiernos, como mínimo, tres meses antes de la apertura de la siguiente reunión de la conferencia.

En la siguiente reunión de la conferencia, otro comité tripartito examina el proyecto de convenio, recomendación, o ambos. El texto aprobado, como resultado de la labor de dicho comité, se somete a aprobación de la conferencia en pleno. Cabe señalar que cada cláusula del instrumento propuesto, ya sea un convenio o una recomendación, debe someterse a aprobación.

De conformidad con la Constitución de la OIT, la adopción del texto definitivo del convenio requiere la mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados

presentes. Cuando el proyecto de un convenio no obtiene la mayoría necesaria, la conferencia decide inmediatamente si habrá de ser devuelto al comité de redacción para que lo transforme en recomendación.

2.2.1.1 Participación de empleadores y trabajadores

Los representantes de los empleadores y de los trabajadores participan en la elaboración de los convenios desde un principio. Por ejemplo, el grupo de trabajadores puede percibir la necesidad de que se establezca una norma internacional sobre determinado tema. Entonces, por conducto de sus representantes en el Consejo de Administración de la OIT, la cuestión podrá incluirse en el orden del día de una futura conferencia internacional del trabajo. El grupo de empleadores también tiene derecho a tomar esta clase de iniciativas. Una vez que la oficina internacional del trabajo divulga su informe sobre legislación y práctica, se pide a los gobiernos que consulten a las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores antes de dar respuestas definitivas a las preguntas del cuestionario que acompaña dicho informe. Las agrupaciones de empleadores y de trabajadores también pueden comunicar sus ideas y comentarios directamente a la oficina.

El carácter sistemático del procedimiento de adopción permite que los empleadores y los trabajadores de los sectores en cuestión conozcan los temas sobre los cuales se prevé establecer normas con meses, o incluso años, de antelación, lo que facilita su participación. En este caso, también cuando se trata de países que como el nuestro han ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita, el gobierno tiene la obligación jurídica vinculante de consultar con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y las partes perjudicadas pueden recurrir a los mecanismos habituales o a mecanismos especiales para denunciar el incumplimiento de las disposiciones del Convenio.

En la primera y en la segunda discusión de ese punto del orden del día de la conferencia, los grupos de trabajadores y de empleadores participan activamente en lo que se refiere a proponer textos, hacer enmiendas y pronunciarse sobre la versión



definitiva de la norma. En el comité, el voto de los representantes de los trabajadores y de los empleadores tienen el mismo valor que el de los gobiernos y, de hecho, su influencia es decisiva tanto en la forma como en el contenido de la versión definitiva de las normas internacionales del trabajo.

Tras la primera discusión, el proyecto de instrumento preparado por la oficina se somete al examen meticuloso de los estados miembros. También en este caso, los gobiernos han de consultar a las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores, y tener en cuenta las enmiendas o las observaciones que éstas proponen respecto del proyecto en cuestión. A su vez, los grupos de empleadores y los grupos de trabajadores de cualquier país pueden comunicar sus enmiendas y observaciones directamente a la OIT.

En última instancia, para que una norma del trabajo sea adoptada por la conferencia, hace falta una mayoría de dos tercios de los votos sufragados por los delegados presentes. De ahí que el voto a favor o en contra del grupo de empleadores y el grupo de trabajadores sea de capital importancia; no sólo en lo que respecta a la adopción del instrumento sino también a la viabilidad de los Convenios adoptados. Sin la participación activa de los tres grupos —gobiernos, empleadores, y trabajadores— la norma que acaba de adoptarse puede ser impugnada durante el debate nacional, lo que en algunos casos reduce las posibilidades de que sea ratificada por un gran número de países, comprometiendo la viabilidad de determinados instrumentos y del sistema de normas internacionales del trabajo.

2.2.1.2 Ratificación y vigencia de un Convenio internacional de trabajo

El Artículo 19 de la Constitución de la OIT dispone que “si el miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del Convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho Convenio”. La Constitución Política de la República de Guatemala no impone ningún otro requisito para comunicar las ratificaciones a la OIT. Lo importante, por supuesto, es que el

instrumento de ratificación indique claramente que constituye el compromiso formal contraído por el Estado de aplicar uno o varios Convenios determinados y que dicho instrumento lleve la firma de alguien habilitado para actuar en nombre del Estado en cuestión.

Cuando un país ratifica un Convenio de la OIT, acepta dos cosas importantes; en primer lugar, incorporarlo en la legislación nacional y aplicarlo. Para comprender lo que ello implica, deberán examinarse las disposiciones del Convenio en cuestión. En segundo lugar, el país acepta someterse al control de la OIT en lo que respecta a las medidas que tome para aplicar ese Convenio.

Las ratificaciones no pueden ir acompañadas de reservas; en otras palabras, los gobiernos no tienen la facultad de decidir a discreción los Artículos del Convenio que se comprometen a aplicar. No obstante, algunos Convenios prevén determinadas exclusiones, excepciones u opciones. En algunos casos, también estipulan que si el Estado desea acogerse a esas cláusulas de excepción, debe notificarlo en una declaración que debe presentar al mismo tiempo que la ratificación para que esta última sea válida.

En otros casos, si el Estado que ratifica quiere beneficiar de las cláusulas de excepción, la declaración es facultativa y así debe constar ya sea en la declaración hecha junto con la ratificación o en el primer informe sobre la ratificación del Convenio.

Un Convenio tiene que haber entrado oficialmente en vigor antes de que sea vinculante para el Estado que lo ha ratificado. Por lo que atañe a los Convenios de la OIT, habitualmente, se prevé que entrarán en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el Director General y, posteriormente, para los demás miembros, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada la ratificación de cada uno de ellos. Como ejemplo se puede citar el Convenio sobre la consulta tripartita, número 144: la primera ratificación se recibió el 15 de febrero de 1977 y la segunda, el 16 de mayo de 1977, por tanto, entró en vigor oficialmente, el 16 de mayo de 1978. En lo que se refiere a las ratificaciones ulteriores,



el Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que haya sido registrada cada una de ellas.

2.2.1.3 Obligaciones que se adquieren con la ratificación del Convenio

Los Estados miembros de la OIT tienen la libertad de decidir si se vinculan legalmente a un convenio mediante la ratificación. Ahora bien, el mandato de la OIT de promover las normas internacionales del trabajo adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo es claro y las disposiciones de la Constitución de la OIT imponen determinadas obligaciones.

2.2.1.4 La obligación de sumisión a la autoridad competente

Se entiende que las normas internacionales del trabajo han de aplicarse e incidir en el lugar de trabajo. De ahí que los Estados Miembros tengan la obligación de someter los nuevos instrumentos a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas; en nuestro caso, la autoridad competente es el Congreso de la República. Este requisito tiene por objetivo que se tome conocimiento de las nuevas normas internacionales del trabajo y se entable un debate público a escala nacional.

2.2.1.5 La obligación de informar acerca de los Convenios no ratificados y las recomendaciones

Incluso cuando la Conferencia Internacional del Trabajo acaba de adoptar nuevas normas internacionales del trabajo, se aplican procedimientos de presentación de memorias para renovar el debate nacional de una determinada norma internacional del trabajo con miras a que se le dé forma de ley y sea ratificada.

2.2.1.6 Elementos constitucionales para su conversión en ley interna

La Constitución Política de la República de Guatemala, contiene varias disposiciones

relacionadas a la aplicación de normas internacionales, las que se introducen a la legislación interna por medio de la ratificación. De esa cuenta el Artículo 46 establece el principio de preeminencia del Derecho Internacional, especialmente cuando se trata de convenios de derechos humanos ya que en esos casos prevalecen sobre el derecho interno. Encontramos allí el primer elemento constitucional para que un Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sea ley interna cuyas disposiciones se aplican por sobre el derecho interno en todo ámbito legal, pero nos ocupa en particular lo que en materia de trabajo se refiere, de tal cuenta se consideran Convenios de derechos humanos; el trabajo es pues considerado un derecho humano.

Adicional a lo anterior, la propia Constitución Política de la República de Guatemala, haciendo referencia directa al trabajo, regula en su Artículo 102 una serie de derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación laboral y la actividad de los tribunales y autoridades de trabajo. Entre esos derechos sociales mínimos aparece en forma clara y específica que el Estado de Guatemala está obligado a participar en Convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores condiciones o protecciones. En estos casos, los derechos contenidos en los Convenios laborales ratificados, en forma automática pasan a formar parte del derecho interno y de los derechos mínimos que gozan los trabajadores en la república.

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

2.2.2 Del Convenio número175 en particular

La legislación laboral guatemalteca, por la misma naturaleza protectora de los trabajadores que inspiró su creación en los años cuarenta del siglo pasado, establece normas claras y concretas con relación a la jornada de trabajo. Regula en su Artículo

116 que dicha jornada no puede ser superior a ocho horas cuando se labora en el día, de seis horas si se labora de noche y de siete horas si la jornada es mixta; aparte de que este Código de Trabajo permite aumentar esos límites hasta en dos horas cuando las actividades realizadas no son insalubres y peligrosas, sin exceder, por supuesto de los límites semanales que se ubican en cuarenta y cuatro, treinta y seis y cuarenta y dos horas, según la jornada sea diurna, nocturna o mixta. Este mismo cuerpo normativo regula también en su Artículo 120 que cuando se trata de trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y cuatro horas a la semana, tienen derecho a percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna. La última norma citada establece una barrera para que los empleadores contraten trabajadores a tiempo parcial, ya que de su interpretación se deduce que deben pagar el salario de la semana completa, es decir que por lo menos se debe pagar el salario que ha sido establecido como mínimo en el respectivo acuerdo gubernativo de fijación.

Diferentes empresas o instituciones, por la actividad a que se dedican requieren de la contratación de trabajadores por un período mínimo de horas, por ejemplo en las labores de aseo de oficinas, en lavanderías de hoteles, etc., cuyas labores se realizan en un máximo de tres o cuatro horas, sin embargo, los empleadores se ven en la necesidad de contratar trabajadores multifuncionales para poder ocuparlos en diferentes actividades durante las ocho horas que tienen que pagar de todas formas, lo cual se evitaría flexibilizando la jornada y daría la oportunidad para que existan mayores oportunidades de empleo para otras personas, incluyendo aquellas que por cuestiones de estudio o de atención familiar no pueden ocuparse en jornadas completas, como en el caso de las amas de casa o los estudiantes, quienes pudieran trabajar durante cuatro horas en la mañana o la tarde y el resto del tiempo dedicarlo a las actividades normales.

Lo anteriormente relacionado se concretizaría al ratificarse el Convenio Internacional número 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, adoptado en el seno de la Organización Internacional del Trabajo en el año 1994, ya que en él se establecen claramente las disposiciones que tienden a tipificar legalmente el trabajo a tiempo parcial, sus

consecuencias sociales y económico-jurídicas y, sobre todo, la protección social de que estos trabajadores gozarían en su caso. A continuación aparecen un análisis del contenido de ese instrumento, cuya ratificación se hace cada vez más urgente en nuestro país para la aplicación del trabajo de tiempo parcial.

2.2.2.1 Contenido y elementos característicos del Convenio

El Convenio comienza ofreciendo la definición de diversos términos y expresiones utilizados en su articulado, siendo ellos los siguientes:

- a) Trabajador a tiempo parcial: designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable;
- b) La duración normal de la actividad laboral a la que se refiere el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado;
- c) Trabajador a tiempo completo en situación comparable: se refiere al trabajador a tiempo completo que:
 - i) Tenga el mismo tipo de relación laboral;
 - ii) Efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y,
 - iii) Esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa, o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad, que el trabajador a tiempo completo de que se trate;
- d) No se considerarán trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la



duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

Las disposiciones del Convenio son aplicables a los trabajadores a tiempo parcial. Todo país que lo ratifique, previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesados, puede excluir total o parcialmente de su campo de aplicación a categorías particulares de trabajadores o de establecimientos, toda vez que la inclusión de tales categorías pueda plantear problemas particulares de especial importancia. En estos casos, el país interesado debe indicarlo en las memorias enviadas a la OIT en virtud del Artículo 22 de la constitución de ese organismo internacional.

En caso este Convenio sea ratificado, el Estado debe adoptar medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo a lo siguiente:

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

En caso se ratifique este Convenio, el Estado deberá adoptar medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el sólo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable.

Según las estipulaciones de este Convenio, los regímenes de seguridad social establecidos por ley y que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional, deben adaptarse de forma que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; estableciendo que 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.

Al ser ratificado este Convenio, también se deben adoptar medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en las siguientes esferas:

- a) Protección a la maternidad;
- b) Terminación de la relación de trabajo;
- c) Vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados; y
- d) Licencia de enfermedad.

Quedando entendido que las prestaciones pecuniarias pueden determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos.

Al ser ratificado este Convenio, quedarían en vigor las siguientes estipulaciones a favor de los trabajadores y con consecuencias positivas a favor de la sociedad en general:

- 1) Los trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos y duración del tiempo de trabajo sean inferiores a límites mínimos determinados pueden ser excluidos del alcance de cualquiera de los regímenes de seguridad social previstos en la Ley, salvo cuando se trate de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales y en lo relativo a las medidas de protección de la maternidad.
- 2) Los límites mínimos a los que se refiere el párrafo anterior deben ser lo suficientemente bajos con el fin de que no quede excluido un porcentaje indebidamente elevado de trabajadores a tiempo parcial.
- 3) Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deben ser consultadas acerca de la determinación, el nuevo examen o la revisión de los límites mínimos mencionados en el presente apartado.



Con la ratificación del Convenio, el Estado deberá adoptar medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido, que responda a la vez a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, siempre que se garantice las protecciones relativas a seguridad social y protección de la maternidad.

Con la aprobación de este Convenio no se limita a los trabajadores a que presten servicios a tiempo parcial, ya que el Estado estaría obligado a adoptar medidas para que el traslado de trabajadores de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, sea voluntario y de conformidad con la ley.

2.2.2.2 Países que lo han ratificado

El Convenio número 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, fue adoptado en la 81ª Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo llevada a cabo en la ciudad de Ginebra, Suiza, en el mes de junio de 1994; en dicho Convenio se dejó estipulado que, de conformidad con su Artículo 13, su vigencia daría inicio al ser ratificado por lo menos por dos países miembros de la Organización Internacional del Trabajo, situación que ocurrió el 28 de febrero de 1998.

A la presente fecha, este convenio internacional ha sido ratificado por un total de 10 países miembros de la OIT, siendo ellos: Albania, Chipre, Eslovenia, Finlandia, Guyana, Italia, Luxemburgo, Mauricio, Países Bajos y Suecia.

No obstante que no se ha depositado ninguna ratificación por parte de un país del continente americano y mucho menos de la región central; podemos ver que ya ha sido adoptado por otros Estados que, como el nuestro, se encuentran en vías de desarrollo, entre otros muy desarrollados, como Italia y Luxemburgo. En tal virtud, no es atendible una justificación que argumente nuestro subdesarrollo para no ratificarlo ya que traería importantes avances a nuestra economía y ayudaría precisamente a salir de ese subdesarrollo. Se tiene como ejemplo a Chile, país de América que, aunque no ha ratificado este Convenio, ha tomado medias legislativas para regular el trabajo a tiempo parcial, con importantes resultados en su economía y su desarrollo económico e



industrial, siendo a la fecha un ejemplo de desarrollo para este continente, compitiendo a la fecha con los grandes, en materia económica a nivel mundial, juntamente con Brasil, Argentina, México y los Estados Unidos de América.

Como puede apreciarse de lo anterior, la legislación laboral guatemalteca se asemeja a otras que regulan las relaciones de trabajo en países de similares características; pero, en algunos de ellos ya se han superado barreras que impiden la aplicabilidad de contratos de trabajo de tiempo parcial, flexibilizando la legislación y permitiendo, cada vez más, la inclusión de nuevos puestos de trabajo como un paliativo al desempleo que se ha visto disminuido. Esta situación, aunada a los beneficios que presenta el Convenio número 175 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial, justifica a plenitud su ratificación para ser aplicado lo más pronto posible en las relaciones de trabajo de nuestro país, en beneficio de los trabajadores y de la sociedad guatemalteca en general. Deben dejarse atrás los axiomas gastados de tutelaridad laboral, que solo han demostrado ser obstáculos al desarrollo del país y por tanto al desarrollo de los trabajadores quienes siguen sumidos en la pobreza ante la falta de oportunidades en el mercado laboral.



CAPÍTULO III



3. Presentación del trabajo de campo realizado por medio de la entrevista cerrada

Tal y como fuera previsto en el respectivo plan de investigación, se realizó un trabajo de campo por medio del método de entrevistas dirigidas a una muestra de cincuenta personas adultas que incluyeron: empleadores, trabajadores, dirigentes sindicales, abogados litigantes y funcionarios públicos, esta muestra representa a un universo aproximado de quinientas personas, por lo que constituye un diez por ciento del total. Las personas entrevistadas constituyeron especialmente del sector de los trabajadores (dirigentes sindicales), empleadores, abogados litigantes y funcionarios tanto judiciales como administrativos; la elección del perfil de las personas entrevistadas se realizó de esa manera toda vez que ello permitió obtener respuestas más objetivas y con criterios claros, que seguramente obtuvieron a partir de su experiencia laboral o profesional. La encuesta utilizada para la entrevistas, consistió en un total de nueve preguntas que incluyeron los puntos o aspectos a indagar para los objetivos de la investigación.

Para el análisis de las respuestas obtenidas en las entrevistas cerradas, se utilizó el método analítico ya que permite que cada una de las respuestas obtenidas sea individualizada en cuanto a sus elementos para obtener lo que el entrevistado efectivamente quiso decir respecto del fondo del asunto cuestionado, sin apartarse del criterio objetivo esgrimido por el entrevistado.

Para la presentación de los resultados, tanto de la entrevista cerrada como de la investigación institucional, se utilizará la técnica de análisis estadístico, en virtud de que ella permitirá presentarlos en forma gráfica de tal cuenta que su comprensión sea sencilla adaptable para cualquier tipo de lector, con el fin de que sea entendida a cabalidad la naturaleza intrínseca de la investigación realizada, sirviendo como preámbulo a la justificación plena de las conclusiones y recomendaciones que se darán al final del informe.

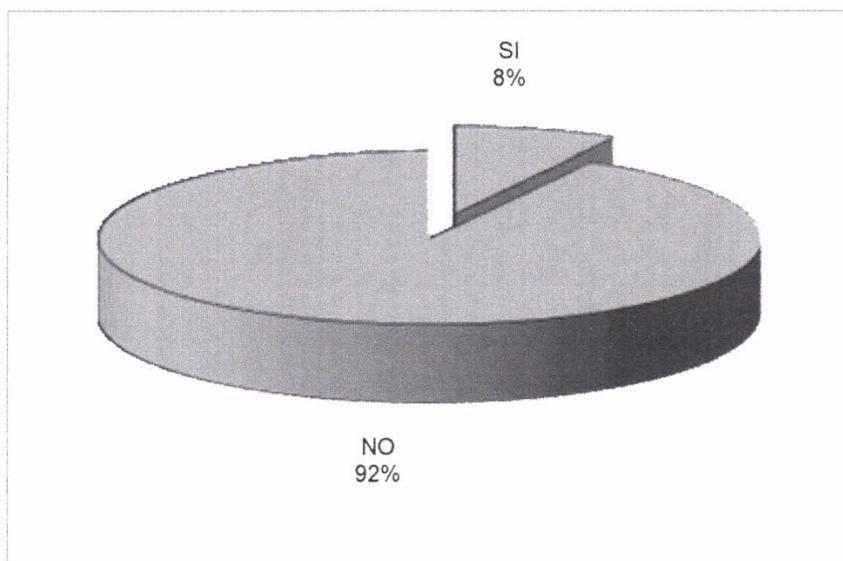


3.1. Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo realizado por medio de la entrevista

Tal y como fuera debidamente programado en el respectivo plan de investigación, se realizó un trabajo de campo que serviría de base para la comprobación de la hipótesis, lo que permitiría al investigador arribar a las conclusiones que llevan como objetivo primordial la realización de propuestas viables y concretas que permitirán facilitar el trabajo de convencimiento hacia el sector de los trabajadores sindicalizados, únicos que se mantienen reacios a la ratificación de este importante instrumento de carácter internacional.

Como primer punto se consideró necesario obtener las apreciaciones de los entrevistados respecto de la regulación actual que señala el Código de Trabajo respecto de la obligación patronal de pagar un salario igual a los trabajadores que laboran menos de las horas de la jornada ordinaria de trabajo, situación que permitiría validar o no la vigencia de las mismas, o bien, justificar su eliminación del derecho vigente para dar cabida a normas modernas que permitan debidamente la contratación de trabajadores de tiempo parcial, en la industria, comercio y servicios; además del caso de las trabajadoras de casa particular e incluso al propio Estado en su calidad de patrono. La pregunta formulada se enunció de la siguiente manera y el análisis de su respuesta se presenta a continuación:

¿Cree que la regulación de que un trabajador que labora menos de las horas normales de una jornada ordinaria de trabajo tenga un mismo salario que aquellos que laboran tiempo completo debe mantenerse vigente en la legislación laboral guatemalteca?



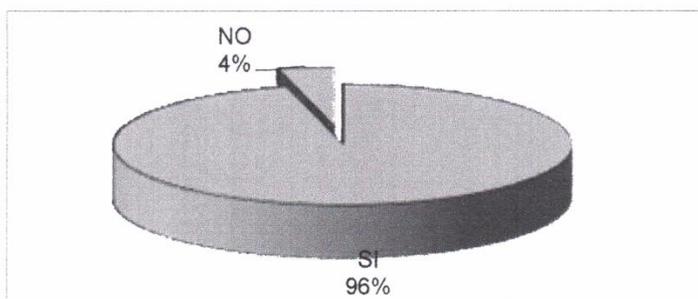
Fuente: Encuesta realizada en junio 2008.

No cabe duda que el tema en cuestión, aparte de controversial, ha permitido a los sectores sociales una ubicación espontánea en la necesidad de la existencia de regulación legal que permita la contratación de trabajadores a tiempo parcial, ya que en este caso una gran mayoría de los entrevistados (92%) consideró que no debe mantenerse una regulación que obligue a los empleadores a pagar un salario igual a los trabajadores que solamente laboren algunas horas de la jornada de trabajo, consideraron los entrevistados que ello forma parte de la flexibilidad de que deben ser objeto las normas laborales misma que permitirá al sector privado guatemalteco hacer frente a la inserción de Guatemala en la economía mundial, principalmente la que viene como consecuencia de los acuerdos comerciales vigentes con los Estados Unidos de América. Lejos de lo anterior, un 8% de los entrevistados no estuvo de acuerdo con el resto de los entrevistados, toda vez que consideraron que una regulación de esa naturaleza atentaría contra las garantías mínimas que a favor de los trabajadores se encuentran establecidas ya en la ley.

La pregunta número dos se dirigió de manera directa a los empleadores que formaron

parte de la muestra que sirvió de base para la investigación, siendo el objetivo de la misma establecer la apreciación práctica que ese sector tiene de la legislación vigente en materia laboral, de manera especial, la permisibilidad que la misma contiene respecto de la contratación de trabajadores de tiempo parcial. La pregunta formulada se enunció de la siguiente manera y el análisis de su respuesta se presenta a continuación:

¿Usted como empleador cree que la legislación laboral le permite contratar trabajadores de tiempo parcial?



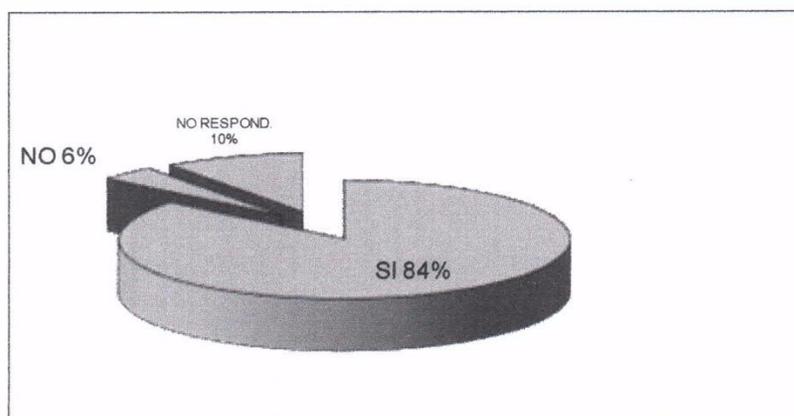
Fuente: Encuesta realizada en junio 2008.

Por la naturaleza especial y directa del cuestionamiento formulado, sólo fue respondida por los entrevistados pertenecientes al sector empleador, sin embargo, el resultado porcentual se obtuvo directamente del número de estas personas. Según las respuestas esgrimidas, el 96% de los entrevistados respondió que la ley sí permite contratar trabajadores a tiempo parcial, sin embargo aclararon en forma contundente que esa permisibilidad no es más que un engaño en el que no hay que caer, toda vez que se obliga a pagar el salario completo como si se laborara la jornada en forma total; indicaron que es necesario establecer reglas claras que mantengan esa permisibilidad pero que permita el pago de un salario proporcional al servicio contratado y prestado para no perjudicar el rendimiento de otros trabajadores que, por razones especiales laboral a tiempo completo en la empresa. El 4% de los entrevistados refirió que la ley no permite contratar trabajadores a tiempo parcial, indicando que el hecho de obligarse a

pagar un salario completo a un trabajador que labore sólo unas cuantas horas no es una permisibilidad de contratación de tiempo parcial.

Uno de los principales cuestionamientos formulados a los entrevistados permitió apreciar el criterio de aquellos respecto del fenómeno de la globalización económica y su incidencia en los sistemas productivos nacionales, especialmente la participación de más trabajadores en esos procesos, sin que sea necesaria su permanencia durante una jornada de trabajo completa. El objetivo primordial de la pregunta consiste en obtener, de manera precisa, el criterio de los entrevistados respecto de la necesidad de contratar trabajadores a tiempo parcial como consecuencia de los efectos que la globalización económica tiene en las diferentes empresas de Guatemala, principalmente aquellas que tienden a abarcar mayor población laboral como últimamente se ha dado el fenómeno de las maquilas que concentran buena cantidad de trabajadores y tienen por objeto la producción de bienes y servicios con destino a los países con los cuales se han suscrito Tratados de Libre Comercio como el que recientemente se celebró con los Estados Unidos de América en forma conjunta con los demás países del área centroamericana y la República Dominicana. La pregunta formulada se enunció de la siguiente manera y el análisis de su respuesta se presenta a continuación:

¿Cree que la globalización económica haga necesaria la contratación de más mano de obra a tiempo parcial?

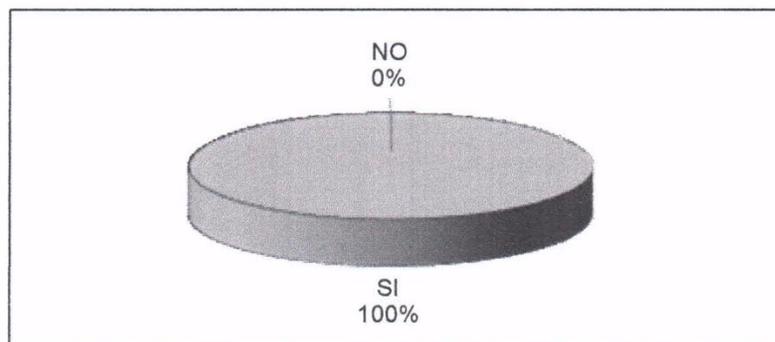


Fuente: Encuesta realizada en junio 2008.

En este cuestionamiento hubo un agregado a las posibilidades de respuesta categórica buscada, agregándose la variante de un importante porcentaje de entrevistados que se abstuvo de responderlo, básicamente porque desconocen el tema o consideran que el mismo todavía no tiene claridad en cuanto a las condiciones sociales que permitan ese tipo de contratación; siendo ellos un 10% del total de personas entrevistadas. Fuera de ello, un 84% de los entrevistados indicó que el trabajo a tiempo parcial es una necesidad constante para los empleadores para hacerle frente a ese tratado comercial, básicamente porque se requiere la mano de obra de muchos trabajadores, pero que no necesariamente durante la jornada completa, dando como ejemplos la carga de contenedores y el empaque de mercadería. El restante 6% de los entrevistados indicó que ese tratado internacional no afecta las relaciones laborales en el país por lo que no es necesario que se establezcan otras condiciones a las existentes ya que ello sólo permitiría a los empleadores el generar obstáculos para que la población salga de la pobreza en que se encuentra sometida en contraposición a las fuertes utilidades que están obteniendo de las relaciones comerciales consecuencia del Tratado de Libre Comercio celebrado por nuestro país con los Estados Unidos de América.

No podría pensarse en una contratación de tiempo parcial sin entrar en detalle analítico de los beneficios que conlleva para el sector de los trabajadores, especialmente lo relacionado con los beneficios correlativos que otorga la protección del seguro social, cuya cobertura se vería ampliada al inmiscuirse más trabajadores que ahora están desempleados ante la inaplicabilidad del trabajo de tiempo parcial. De esta manera se buscó en los entrevistados el criterio que se maneja respecto de la aplicabilidad de este beneficio a trabajadores que solamente laboral tiempo parcial. La pregunta formulada se enunció de la siguiente manera y el análisis de su respuesta se presenta a continuación:

¿Considera importante que un trabajador de tiempo parcial, goce de la protección del seguro social, independientemente de su condición de trabajador de tiempo parcial?



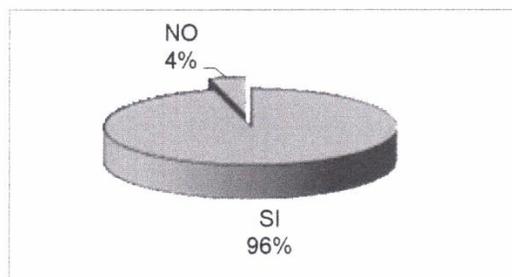
Fuente: Encuesta realizada en junio 2008.

Parece ser que el tema de seguridad social es fundamental para una sociedad organizada y una preocupación constante para todos los sectores de la sociedad, afirmación que se hace luego de ver las respuestas obtenidas al cuestionamiento planteado. Se pudo establecer que la totalidad de entrevistados considera que es de suma importancia que la población este protegida contra riesgos que afecten su salud y seguridad, especialmente dentro de los centros de trabajo. Indicaron los entrevistados que la seguridad social no tiene que estar condicionada a laborar una jornada completa, ya que los riesgos existen desde que se entra a la empresa, estando en ella se pueden contraer enfermedades profesionales o se pueden sufrir accidentes laborales, en cuyos casos es necesario que haya una protección en ese sentido. Indicaron que todos los trabajadores, al menos, deben de gozar de la seguridad social que les brinde los servicios médicos hospitalarios que sean necesarios en caso ocurra un evento que afecte su salud, dejando en segundo plano el monto del ingreso a recibir en caso de incapacidad, ya que indicaron que ello puede ser variante pero no el servicio médico que puede otorgar el sistema de seguridad social en el país.

Como la mayor parte de la población desempleada está constituida por amas de casa y estudiantes, se buscó en los entrevistados el criterio respecto de las ventajas o desventajas que para la economía familiar tendría la permisibilidad a estos sectores de

poder desarrollar un empleo remunerado a tiempo parcial, lo cual sería totalmente factible con la ratificación del instrumento internacional en cuestión. La pregunta número cinco y seis, se enunciaron de la manera que se presenta a continuación y el análisis de su respuesta aparece seguido de cada una de ellas:

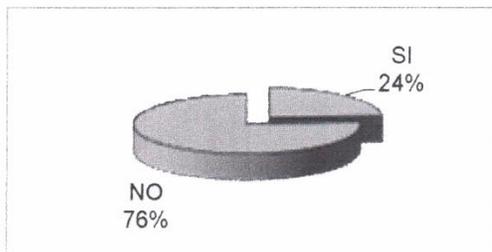
¿Cree que sería conveniente para la economía familiar que las amas de casa tengan acceso a un empleo que le permita laborar tiempo parcial, generando un ingreso económico?



Fuente: Encuesta realizada en junio 2008.

Por lo indicado en las respuestas emitidas al presente cuestionamiento, se puede establecer que existe unidad de criterio en el medio respecto de que las amas de casa puedan tener acceso a alguna fuente de empleo productivo, situación que en la actualidad les es negada ya que en los centros de trabajo generalmente se exige disponibilidad de horario, lo cual las deja fuera desde el principio. Existen muchas mujeres en edad productiva que se dedican al cuidado de los hijos solamente, situación que podría cambiar si se dan las condiciones legales que permitan su contratación a tiempo parcial, que bien podría ser el tiempo que los hijos acuden a algún centro educativo a realizar sus estudios. Ello obviamente permitiría a las familias un ingreso económico adicional, con las consecuentes ventajas que ello significa en un hogar; todo lo anterior se deduce de la respuesta obtenida del 96% de las personas entrevistadas. Solamente el 4% de los entrevistados consideró que pensar en que las amas de casa tengan acceso a fuentes de empleo es irresponsable ya que de todos es sabido que los hijos necesitan de uno de los padres en la casa para su orientación y cuidado.

¿Cree que sería conveniente para la economía familiar que los estudiantes tengan acceso a un empleo que le permita laborar a tiempo parcial generando un ingreso económico?



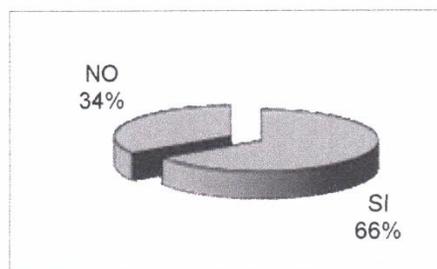
Fuente: Encuesta realizada en junio 2008.

En contraposición a la respuesta del cuestionamiento anterior, la gran mayoría de las personas entrevistadas (el 76%) consideró que pensar en que los estudiantes tengan acceso a fuentes de empleo, lejos de ser conveniente a la economía de la familia, resulta contraproducente pues aquí se unen muchos factores, que van desde el matrimonio a edad muy temprana, como la falta de interés del Estado de cumplir con el mandato Constitucional de fomentar la educación de crear pensum propio es decir que se adecue a la idiosincrasia del país, las necesidades aunque muy semejantes en la región no son las mismas lo que hace que se caracterice una región de otra, muchas veces un poblado por muy próximo que este del otro tienden a tener diferencias muy marcadas es por esto que todo esto depende de un estudio muy exhaustivo por parte de las autoridades de gobierno; indicaron que los jóvenes preferirían un ingreso económico que continuar sus estudios, lo que a largo plazo genera pobreza ya que no saldrían nunca de las condiciones que generan ese flagelo en nuestro país. Indicaron que el trabajo a tiempo parcial es conveniente pero para aquellas personas cuya situación social le obligue a laborar, pero no para estudiantes cuya obligación es superarse en bien de su futuro y el futuro de nuestro país. Sin embargo, el 24% de los entrevistados consideró que es importante que un grupo de estudiantes tenga la oportunidad de laborar en tiempo parcial, obteniendo algún ingreso que le permita costear sus estudios a los cuales no descuidaría si actúa con responsabilidad. Estas personas hicieron clara referencia a estudiantes universitarios que por su condición

precaria deben sostener por si mismos los gastos que les genera la educación superior.

Como una forma de preparar las conclusiones perseguidas, se preguntó a los entrevistados su apreciación sobre la posible incidencia que la contratación de trabajadores a tiempo parcial tendría sobre los índices de desempleo en el país, ello pensando en que ese tipo de contratos involucraría a estudiantes y amas de casa (hoy desempleados) al sector productivo del país. La pregunta formulada se enunció de la siguiente manera y el análisis de su respuesta se presenta a continuación:

¿Cree usted que los índices de desempleo disminuyan si se permite a los empleadores contratar trabajadores de tiempo parcial?



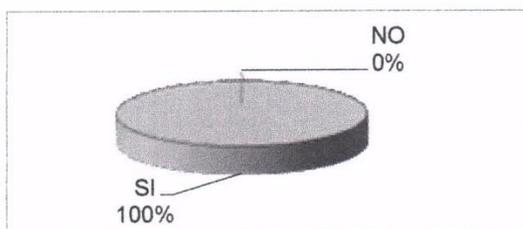
Fuente: Encuesta realizada en junio 2005.

En cuanto a este cuestionamiento las respuestas fueron más divididas, pero sobre todo no respecto del asunto planteado sino respecto de la calidad de empleo que se generaría. De tal cuenta que el 66% consideró que los índices de desempleo en el país se reducirían considerablemente al permitirse a los empleadores contratar trabajadores de tiempo parcial; indicaron que de esta forma se incorporaría a la fuerza laboral amas de casa, estudiantes y otras personas que por una u otra razón no se han podido colocar en un puesto de trabajo de tiempo completo. Sin embargo, el restante 34% de las personas entrevistadas consideró que probablemente se disminuiría el índice de desempleo, pero valdría la pena analizar que tipo de empleo, ya que tendríamos más personas trabajando pero obteniendo ingresos por debajo del mínimo que se requiere para sobrevivir de conformidad con el costo actual de vida. Fuera de ello, se pudo establecer que en cuanto a la pregunta en concreto, los entrevistados en su totalidad

saben que el desempleo en el país sería combatido grandemente ante la permisibilidad de contratar trabajadores de tiempo parcial.

Siguiendo con la dinámica de la investigación y manteniendo los objetivos de la misma, se cuestionó a los entrevistados su apreciación respecto a la posibilidad de aumentar la cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social al incorporar más trabajadores al sector productivo a través de la contratación en jornadas de tiempo parcial, siendo ello uno de los principales beneficios que persigue el convenio internacional número 175 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT-. Debe tenerse en cuenta que actualmente se dan en la práctica contrataciones de tiempo parcial, pero al no existir una regulación que establezca las reglas a seguir en las mismas, los trabajadores no son afiliados al seguro social y al no contribuir a su sostenimiento, tampoco tienen derecho a percibir sus beneficios, siendo lo más grave lo relacionado con la cobertura de invalidez, vejez y sobrevivencia -IVS-, ya que al no contar con otro seguro condena a los trabajadores a la beneficencia social o a buscar otros beneficios estatales que en nada se asemejan a los que prestaría el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en caso de participar activamente mediante el pago de las cuotas que como trabajadores les corresponde y motivar el pago de la cuota patronal que en ley toca pagar al respectivo patrono. La pregunta formulada se enunció de la siguiente manera y el análisis de su respuesta se presenta a continuación:

¿Cree usted que la cobertura de seguridad social en cuanto a trabajadores protegidos, aumentaría si se permite la contratación de tiempo parcial?

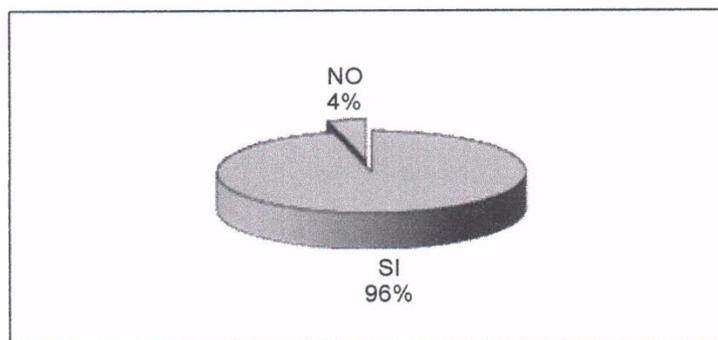


Fuente: Encuesta realizada en junio 2008.

La totalidad de los entrevistados se vio nuevamente impactado con el tema de la seguridad social, especialmente cuando de cobertura se trata, ya que actualmente ese instituto jurídico tiene una cobertura de un 20% respecto de la población económicamente activa, lo cual le coloca muy por debajo de las aspiraciones de los legisladores que allá por el año 1944 crearon el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Indicaron que el trabajo de tiempo parcial incorporaría más mano de obra al mercado laboral misma que se vería beneficiada por los beneficios que otorga la seguridad social en Guatemala.

Como un verdadero colofón al proceso de entrevista y para acercarse de manera directa e inmediata a los objetivos de la investigación, se buscó de las personas entrevistadas el criterio que se maneja respecto de la conveniencia o inconveniencia de que en Guatemala se regule el trabajo de tiempo parcial, situación que se materializaría con la simple ratificación del convenio internacional número 175, sobre el trabajo a tiempo parcial de la Organización Internacional del Trabajo. La pregunta formulada se enunció de la siguiente manera y el análisis de su respuesta se presenta a continuación:

¿Ante todo lo anterior, considera oportuno y necesario que en Guatemala se regule de forma expresa el trabajo de tiempo parcial?



Fuente: Encuesta realizada en octubre 2005.

El mismo patrón observado en las respuestas anteriores, por la misma diferencia del perfil de las personas entrevistadas, se pudo observar también en la presente ya que un 96% de las personas entrevistadas coincidió nuevamente al considerar oportuno y necesario que en Guatemala se genere una normativa jurídica que permita a los

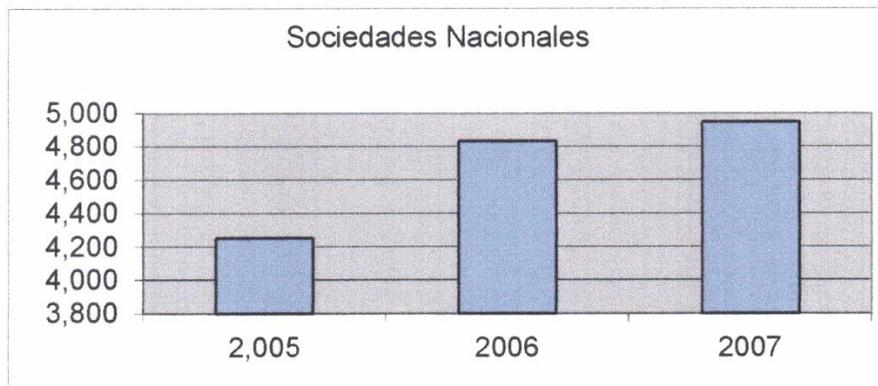
empleadores contratar trabajadores a tiempo parcial lo cual reduciría los índices actuales de desempleo y agrandaría la cobertura de la seguridad social en nuestro país. Solamente un 4% de los entrevistados consideró innecesaria esa regulación insistiendo en que ello atentaría contra normas constitucionales y garantías mínimas instituidas a favor de los trabajadores.

3.2. Análisis estadístico de los resultados del trabajo de campo

3.2.1 Constitución de sociedades mercantiles nacionales

	2005	2006	2007
Sociedades nacionales	4,251	4,830	4,945

Fuente: Registro Mercantil General de la República de Guatemala, año 2008.



Fuente: Registro Mercantil General de la República de Guatemala, año 2008.

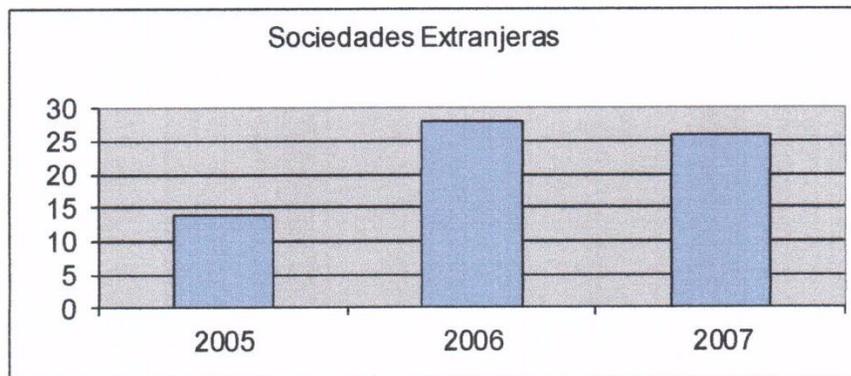
En cuanto a la constitución de sociedades mercantiles nacionales, se puede observar un repunte en el año 2006 con relación al anterior (13%), en cuanto que para el año 2007 solamente se observó un incremento del 2%. Esto puede interpretarse en el sentido de que los inversionistas guatemaltecos percibieron cierta esperanza de poder hacer negocios en Guatemala con la llegada del TLC DR-CAUSA, situación que por alguna razón se vio desmotivada para el siguiente año, ya que los números prácticamente se mantuvieron con relación a años anteriores, lo que significa que se necesitan reglas claras para poder competir en el marco de ese tratado, situación que

podría verse beneficiada con la implementación del contrato de trabajo de tiempo parcial en Guatemala ya que ello incrementaría la competitividad del empresariado nacional.

3.2.2 Constitución de sociedades mercantiles extranjeras

	2005	2006	2007
Sociedades Extranjeras	14	28	26

Fuente: Registro Mercantil General de la República de Guatemala, año 2008.



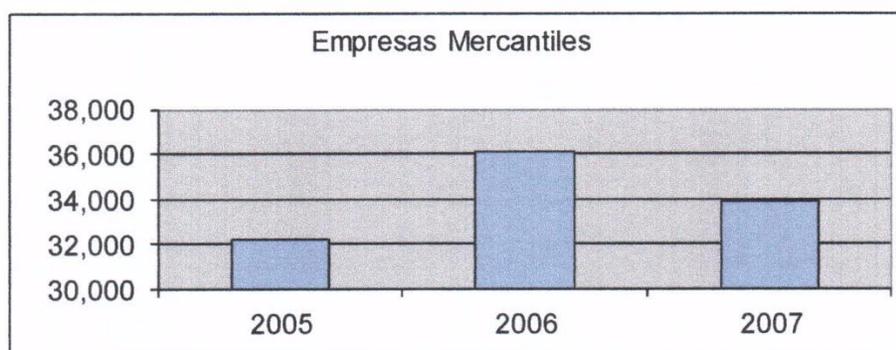
Fuente: Registro Mercantil General de la República de Guatemala, año 2008.

Aunque en la gráfica anterior se puede observar el mismo fenómeno detectado en las sociedades nacionales, en el presente caso es de resaltar que el repunte de sociedades extranjeras entre los años 2005 y 2006 fue de un 100%, en cuanto que entre los años 2006 y 2007 hubo una baja que se observa en un 3.5%, situación que preocupa, ya que unida a los números observados en las sociedades nacionales se puede apreciar que la existencia de obstáculos legales para el desarrollo de la competitividad empresarial va alejando cada vez la inversión de capital extranjero, lo cual va de la mano con el incremento de los índices de desempleo a nivel nacional y de la desprotección de la seguridad social a los habitantes. Ello hace pensar en la generación de políticas que faciliten el empleo de mano de obra de forma adecuada a las necesidades de la empresa, dentro de lo que se encuentra de manera directa la permisibilidad de contratar trabajadores a tiempo parcial.

3.2.3 Constitución de empresas mercantiles

	2005	2006	2007
Empresas Mercantiles	32,232	36,085	33,854

Fuente: Registro Mercantil General de la República de Guatemala, año 2008.



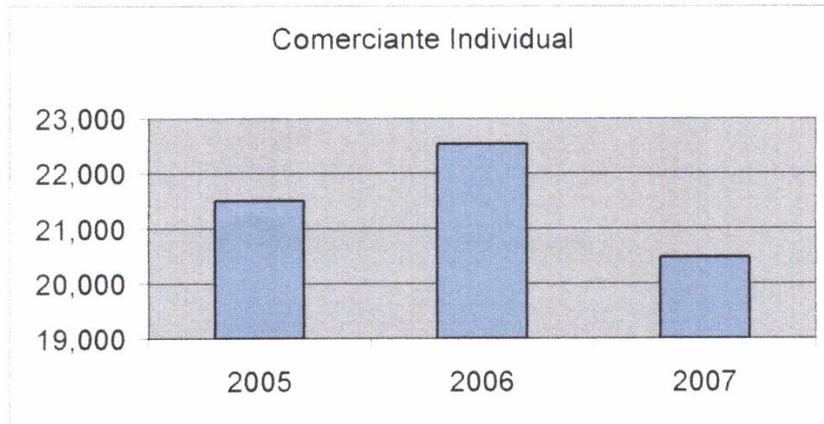
Fuente: Registro Mercantil General de la República de Guatemala, año 2008.

En el presente caso se vuelve a mostrar el fenómeno TLC DR-CAUSA, ya que el número de empresas mercantiles inscritas entre los años 2005 y 2006 se vio incrementado considerablemente en un 12%, pero entre el año 2006 y 2007 se observó un decremento del 8%, situación que preocupa al pensar nuevamente que la motivación que generó en el empresario guatemalteco aquel tratado comercial se vio disminuida de forma inmediata probablemente ante la incapacidad de competir dentro del contexto de dicho tratado, probablemente la experiencia les demostró que la inexistencia de reglas claras para la contratación de mano de obra se convierte en un obstáculo para la competitividad de las empresas en nuestro país, lo cual afecta a la sociedad guatemalteca ya que la falta de generación de empleo se ve reflejada en los aumentos de pobreza y desnutrición, sin tomar en cuenta la falta de acceso a los servicios de salud que podría brindar la seguridad social.

3.2.4 Inscripción de comerciantes individuales

	2005	2006	2007
Comerciante Individual	21,497	22,530	20,479

Fuente: Registro Mercantil General de la República de Guatemala, año 2008.



Fuente: Registro Mercantil General de la República de Guatemala, año 2008.

No cabe duda que el año 2007 no fue el mejor para demostrar las bondades del TLC DR-CAUSA para los empresarios guatemaltecos, se puede observar nuevamente que la expectativa generada por la suscripción de este acuerdo comercial generó un incremento en la conformación de personas en comerciantes individuales, pero esa actividad se vio desmotivada al existir una frustración en materia de competitividad ante el empresario extranjero, lo cual hizo que para el año 2007 los números en ese sentido se disminuyeran considerablemente como se muestra en las gráficas.

Lo anterior debe ser una preocupación de Estado para pensar en la generación de políticas públicas que permitan a los empresarios reglas claras en la contratación de personal, generando empleo digno sin menoscabar las condiciones económicas del empresario, tal es el caso de la regulación legal del contrato de trabajo de tiempo parcial. Así lo manifestó la especialista principal en normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, Kirsten María Felderhoff, en su exposición dirigida a los diputados del Congreso de la República en agosto de 2007, al exponerles la necesidad de que Guatemala ratificara el convenio internacional número 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, de la Organización Internacional del Trabajo, ya que la ratificación de este instrumento internacional vendría a paliar la problemática que genera la legislación interna respecto del contrato de trabajo de tiempo parcial; sin embargo, la iniciativa para su ratificación se encuentra en el órgano legislativo desde ese entonces sin que a la fecha hayan indicios para su ratificación por ese alto organismo nacional. Ante esta situación, la directora ejecutiva de la Cámara de

Comercio Americana en Guatemala, Carolina Castellanos, expuso al Diario guatemalteco Prensa Libre que “esa agrupación visitará el Congreso próximamente con el fin de informar y cabildear por la implementación del convenio, quisiéramos que también el Ejecutivo se involucrara más activamente en ese proceso.”²⁸

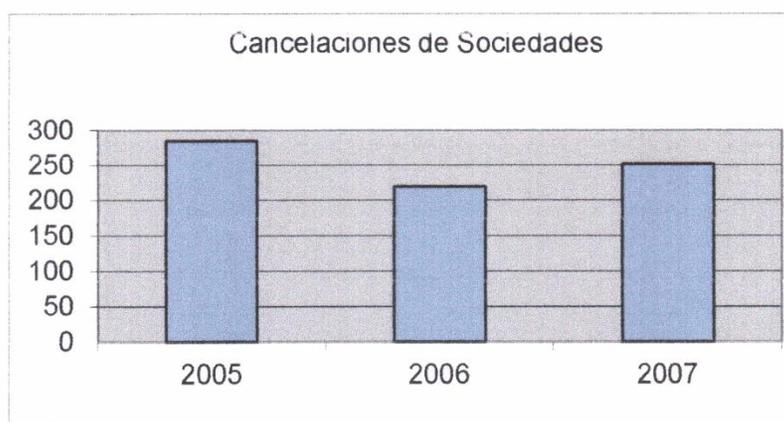
Ante tales declaraciones, el Ministro de Trabajo y Previsión Social del gobierno de turno expresó que “el actual gobierno quiere fomentar el diálogo en torno al trabajo parcial con todos los sectores involucrados.”²⁹; siendo que a la presente fecha no se han dado a conocer los resultados de ese diálogo, que pudo darse dentro del seno de la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo, que funciona al amparo del convenio número 144 de la Organización Internacional del Trabajo.

3.3. Análisis estadístico del número de empresas que dejaron de funcionar luego de la ratificación del TLC DR-CAUSA

3.3.1 Cancelación de sociedades mercantiles nacionales

	2005	2006	2007
Cancelaciones de Sociedades	285	219	252

Fuente: Registro Mercantil General de la República de Guatemala, año 2008.



Fuente: Registro Mercantil General de la República de Guatemala, año 2008.

²⁸ Smit, Edduardo. **Crisis económica reactiva diálogo de trabajo parcial**; Prensa Libre, edición del 23 de junio de 2008. Pág. 21.

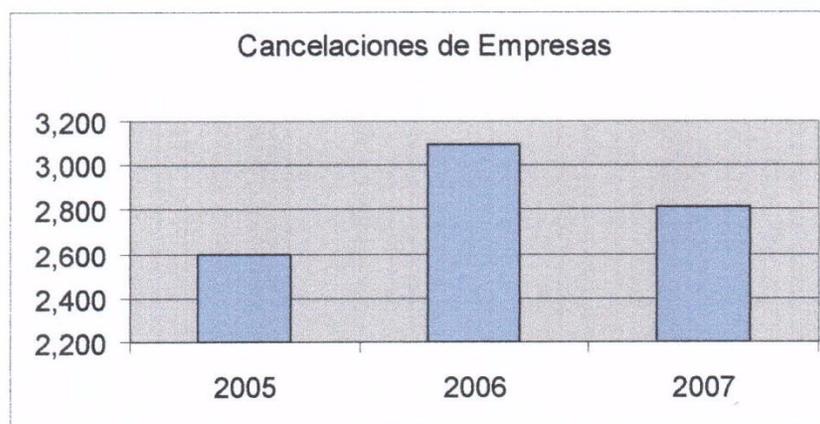
²⁹ **Ibid.**

Contrario a lo que se muestra en los gráficos anteriores, pero demostrando el mismo fenómeno respecto de la desmotivación de los inversionistas nacionales, se puede observar que debido a la expectativa que generó en su momento la eventual vigencia del TLC DR-CAUSA, en el año 2006 se cancelaron menos sociedades respecto de las canceladas en el año 2005, pero en el año 2007 ese número se incrementó; es decir que para el último año, las sociedades nacionales que registraron su cancelación fueron en número superior a las del año 2006. Esta situación es extremadamente preocupante y más aún cuando se observa que no todas las sociedades que dejan de funcionar registran su cancelación en el Registro Mercantil, siendo que sólo un aproximado del 10% lo hacen, lo cual hace pensar en un alto número de cancelaciones efectivas para el año 2007.

3.3.2 Cancelación de empresas mercantiles

	2005	2006	2007
Cancelaciones de Empresas	2,595	3,090	2,809

Fuente: Registro Mercantil General de la República de Guatemala, año 2008.



Fuente: Registro Mercantil General de la República de Guatemala, año 2008.

Aunque los números presentados en el gráfico anterior parecen alentadores, es importante citar que en el caso de la empresas mercantiles canceladas, el número de las mismas que registran su cancelación en el Registro Mercantil es, en porcentaje,

menor al de las sociedades. No se puede entonces pensar en que el año 2007 fue bueno para este tipo de instituciones, ya que la cancelación registral de una empresa puede resultar tan oneroso que no se realiza, por tal razón se deja la gráfica, pero aclarando siempre que esos datos que presenta el Registro Mercantil no son del todo confiables.

3.3.3 Cancelación de sociedades mercantiles extranjeras

	2005	2006	2,007
Cancelación Extranjeras	1	1	0

Fuente: Registro Mercantil General de la República de Guatemala, año 2008.



Fuente: Registro Mercantil General de la República de Guatemala, año 2008.

Aunque el gráfico presentado es del todo elocuente, cabe mencionar que las sociedades extranjeras son más consistentes en su funcionamiento, ya que se cancelan en bajo número con la atenuante que todas registran su cancelación en el Registro Mercantil, toda vez que pagan una fianza inicial al momento de su constitución. En el presente caso se puede observar que pese a haber crecido en número en los años que se analizan, en los primeros (2005 y 2006), solamente se canceló una sociedad, y para el año 2007 no se llevó a cabo ningún proceso de este tipo, habiéndose percibido solamente un incremento en las mismas, situación que contrasta con el fenómeno observado en las empresas y sociedades nacionales.

3.4. Novedad y actualidad de la necesidad del contrato de trabajo de tiempo parcial

Con fecha 21 de junio de 2008, el diario guatemalteco Prensa Libre, dedicó una página completa para dar cobertura a la necesidad de que en nuestro país se regule el contrato de trabajo de tiempo parcial, ante la crisis económica imperante en el medio, proponiendo esto como un paliativo a la precaria situación económica que se vive en nuestro país. Inicia dicho reportaje indicando que “la posibilidad de que una ama de casa trabaje algunas horas fuera de su hogar, que un estudiante opte por una jornada nocturna, que le permita pagar sus estudios, o que una empresa contrate sólo las horas de trabajo necesarias para obtener su producción son algunas de las bondades del trabajo parcial, y cuya discusión se intensificará en los próximos meses en el país.”³⁰ Esta introducción deja entrever que la contratación de trabajadores a tiempo parcial constituye un beneficio tanto para trabajadores como para empleadores, beneficiándose en total la sociedad guatemalteca. El resto del reportaje se transcribe a continuación para su análisis particular respecto del tema.

Continúa refiriendo éste artículo de prensa que: La crisis financiera y los futuros retos de la economía mundial hacen que el país ponga sus ojos en la ratificación del Convenio 175 de la Organización Mundial (sic) del Trabajo (OIT), que avala el empleo parcial con todas sus prestaciones y pleno conocimiento legal. Empresarios e importantes sectores productivos del país urgen su ratificación, pero los sindicatos temen que se pierdan derechos adquiridos por los trabajadores y hasta señalan la propuesta de inconstitucional. El convenio 175 se encuentra ya en la Comisión de Relaciones Exteriores del Congreso de la República y hasta en julio próximo se reactivará su discusión. Según explica Luis Fernando Pérez, diputado por el Frente Republicano Guatemalteco (FRG) y presidente de esa comisión, el diálogo entorno al convenio empezará en julio, y para el cual el Congreso convocará a una discusión entre patronos y trabajadores, queremos conocer todas las posturas, y antes de dictaminar sobre el convenio hay que determinar si se apega a nuestros preceptos legales,

³⁰ **Ibid.** Pág. 21.



puntualizó Pérez.

En síntesis, el convenio 175 de la OIT define como un trabajador de tiempo parcial a aquél asalariado cuya jornada de trabajo normal es más corta que la de los trabajadores a tiempo completo. Sin embargo, prevé la protección de esos trabajadores, especialmente en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como adaptación de los regímenes legales de seguridad social, la protección de la maternidad y los diferentes tipos de permisos.

Para finalizar, Rolando Figueroa, coordinador del área laboral en la comisión de vestuario y textiles de Guatemala (VESTEX) explicó que los sectores más beneficiados con el acuerdo serán aquellas industrias intensivas en mano de obra, como la del vestuario y los centros de llamadas. La vigencia del convenio permitirá a una empresa ajustar el nivel y el calendario de los insumos de trabajo a los cambios de la demanda, explica Figueroa. Tan sólo en la industria del vestuario se emplean más de cien mil personas que no perderían su trabajo sino se ajustaría a los requerimientos de las variaciones en los pedidos de ropa, que por la desaceleración económica de EE. UU. - principal comprador de las prendas nacionales- se han vuelto muy variables. Sergio de la Torre, presidente de la empresa Accesorios Textiles, coincide en que la flexibilidad laboral es urgente. El empresario argumentó que por ahora no existe un sustento legal que respalde las contrataciones parciales, en detrimento del empleador y del trabajador, que no puede ser empleado.

Por último, Rigoberto Dueñas, representante de la Central General de Trabajadores de Guatemala, expresa que el convenio de la OIT contraviene la Constitución Política de la República, que exige una remuneración por jornada completa en cualquier momento una persona que trabaje sólo tres horas puede demandar que se le pague la jornada completa, agregó. Dueñas agrega que el convenio atenta contra los principios del trabajo decente pues puede exponer a los trabajadores a jornadas exhaustas.

De lo anterior se evidencia que la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio celebrado por nuestro país con los Estados Unidos de América, no necesariamente se



vio reflejado en un aumento en el número de empresas que funcionan en nuestro país, que era el efecto más esperado como consecuencia del fenómeno; esta situación puede deberse a diversidad de factores que van desde los costos de la energía eléctrica, los niveles de inseguridad, hasta la rigidez de la legislación laboral en cuanto a las jornadas de trabajo.

En esto último, puede hacerse un importante aporte mediante la ratificación del convenio sobre el trabajo a tiempo parcial que tantas veces se ha mencionado, ya que; cabe señalar que el trabajo a tiempo parcial en sí mismo, no debe ser considerado como algo negativo. El trabajo a tiempo parcial parece ofrecer la posibilidad de un mejor equilibrio entre la vida laboral y las responsabilidades familiares y se adapta mejor a los trabajadores que prefieren menos horas de trabajo y más tiempo para su vida privada. Quizá es interesante para el Estado fomentar el empleo a tiempo parcial como un medio de redistribución del tiempo de trabajo como un paliativo a la tasa alta de desempleo y así contribuir a disminuir el índice de desempleo inducido por las delicadas políticas sin que sea necesario aumentar el número total de horas trabajadas que es precisamente, el factor que impide a muchas personas, el acceso a un empleo remunerado.

CAPÍTULO IV



4. La necesidad del trabajo de tiempo parcial ante la vigencia del TLC-DR-CAUSA

4.1. Fines y objetivos del TLC-DR-CAUSA

4.1.1 Antecedentes históricos del tratado

El texto del Tratado de Libre Comercio celebrado en forma conjunta por los países de Centroamérica y República Dominicana con los Estados Unidos de América es el resultado del proceso de negociación entre esos siete países: Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, República Dominicana y Los Estados Unidos de América. Las negociaciones iniciaron el día 8 de enero del año dos mil tres, con el lanzamiento oficial, con el cual se fijó su estructura, cronograma y fecha de finalización del proceso. El 17 de diciembre de 2003, después de nueve rondas de negociación, El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua concluyeron la negociación con los Estados Unidos, Costa Rica concluyó la negociación en enero de 2004.

A partir de abril del año 2004, Centroamérica y los Estados Unidos procedieron a la revisión legal y de estilo de los textos negociados, para que estos fueran consistentes con los acuerdos alcanzados y los sistemas legales y constitucionales de los países. El proceso de revisión legal finalizó con la suscripción del tratado por los Ministros de Economía de los seis países el 28 de mayo de 2004 en la sede de la Organización de Estados Americanos -OEA-, en la ciudad de Washington D.C.

La República Dominicana se incorporó al tratado a través de un proceso de negociación con los Estados Unidos y los países centroamericanos. El 5 de agosto de 2004 suscribieron los textos finales con la incorporación de la República Dominicana. En el caso de Guatemala, el tratado fue aprobado por el Congreso de la República el 10 de marzo de 2005. El Tratado crea una zona de libre comercio entre los siete países firmantes y está enmarcado en los acuerdos de la Organización Mundial del Comercio -

firmantes y está enmarcado en los acuerdos de la Organización Mundial del Comercio - OMC- y los principios del derecho internacional y convive con el proceso de integración centroamericana.

Como cualquier tratado de libre comercio, según estudios realizados por el Ministerio de Economía, en el caso de Guatemala el TLC-DR-CAUSA persigue los siguientes objetivos generales, plasmados en la Síntesis del Tratado de Libre Comercio, República Dominicana, Centroamérica, Estados Unidos:

1. “Impulsar el desarrollo económico y social de Guatemala a través de la consolidación de la liberalización económica, alcanzada hasta el momento, y promover la continuación de dicho proceso, tendiente al crecimiento económico.
2. Avanzar en la construcción de una economía abierta.
3. Alcanzar una zona de libre comercio entre las partes, brindando nuevas y mayores oportunidades de comercio para la oferta exportable actual y potencial.
4. Crear un marco jurídico estable para promover y desarrollar las inversiones.
5. Mejorar, ampliar y profundizar las condiciones de acceso al mercado estadounidense, derivadas de las preferencias comerciales vigentes.
6. Normar el comercio de bienes y servicios a través de reglas claras, transparentes y estables.
7. Establecer mecanismos que eviten la aplicación de medidas unilaterales y discrecionales que afecten los flujos comerciales.
8. Promover la cooperación entre los países parte mediante la implementación de proyectos específicos en temas prioritarios para el desarrollo.”³¹

Dentro del documento mencionado con anterioridad, se plantean como objetivos específicos de la negociación, en el tema de acceso a mercados, los siguientes:

1. “Eliminación de derechos arancelarios y otros derechos y cargas que afectan las

³¹ Ministerio de Economía de Guatemala. **Síntesis del Tratado de Libre Comercio, República Dominicana, Centroamérica, Estados Unidos.** Pág.11.

exportaciones de los países de Centroamérica, así como consolidar y expandir los beneficios comerciales establecidos en la iniciativa de la cuenca del Caribe y el sistema generalizado de preferencias.

2. Establecer mecanismos que permitan un ajuste razonable y gradual al libre comercio, para aquellos bienes sensibles a la competencia externa en los países centroamericanos y que tengan en cuenta las diferencias de tamaño y desarrollo entre las economías de los países centroamericanos.
3. Eliminación de barreras no arancelarias y otras medidas que restrinjan las exportaciones de la región.
4. Establecimiento de reglas y procedimientos aduaneros que promuevan el funcionamiento eficiente, transparente y ágil de las aduanas de todos los países parte y aseguren mecanismos de cooperación efectivos tendientes a mejorar el funcionamiento de las aduanas de los países de Centroamérica.
5. Establecimiento de reglas de origen y mecanismos que permitan a nuestros exportadores aprovechar de la mejor manera posible las preferencias arancelarias, teniendo en cuenta las sensibilidades de importación existentes en los países centroamericanos y las diferencias de tamaño y desarrollo entre las economías de los países centroamericanos y los Estados Unidos.
6. Buscar la aplicación transparente y efectiva de medidas sanitarias y fitosanitarias, a efectos de asegurar que no se conviertan en medidas restrictivas del comercio entre los países de Centroamérica y los Estados Unidos, teniendo en cuenta las obligaciones de las partes en el marco de los acuerdos respectivos de la OMC.
7. Establecer mecanismos efectivos de cooperación con los Estados Unidos para lograr la aplicación de los acuerdos sobre barreras técnicas al comercio y medidas sanitarias y fitosanitarias de la OMC.”³²

En el caso de los servicios, la Síntesis del Tratado de Libre Comercio, República Dominicana, Centroamérica, Estados Unidos, establece los siguientes objetivos específicos:

³² **Ibid.** Págs. 11-12



1. “Incentivar la expansión y el desarrollo de crecientes flujos de comercio de servicios transfronterizos entre los países centroamericanos y Estados Unidos, a través del establecimiento de un marco normativo claro y preciso, que elabore los principios acordados a nivel multilateral, y que sea compatible con las disposiciones constitucionales de los países parte.
2. Promover el desarrollo y diversificación de la oferta de servicios, reconociendo no sólo el valor intrínseco de los mismos, sino su contribución a la competitividad del sector productivo, tomando en cuenta las diferencias de tamaño y desarrollo entre las economías de los países Centroamericanos y los Estados Unidos.”³³

En el caso de las inversiones, la Síntesis del Tratado de Libre Comercio, República Dominicana, Centroamérica, Estados Unidos, establece los siguientes objetivos específicos:

1. “Fomentar el desarrollo de crecientes flujos de inversión hacia los países de la región a través del establecimiento de un marco normativo que proteja la inversión y promueva un clima de negocios estable y seguro.
2. Normar el establecimiento de mecanismos de solución de diferencias entre inversionistas y el Estado receptor de la inversión, y fortalecer el régimen de derecho a nivel internacional.”³⁴

En el caso del comercio electrónico servicios, la Síntesis del Tratado de Libre Comercio, República Dominicana, Centroamérica, Estados Unidos, establece como objetivo específico que la necesidad de: “Promover a través de reglas y principios generales, un entorno favorable para la expansión del comercio electrónico, para facilitar y abrir nuevas oportunidades de comercio y en general, como medio para fomentar el desarrollo, modernización y competitividad a favor del sector productivo.”³⁵

³³ **Ibid.** Pág. 12.

³⁴ **Ibid.**

³⁵ **Ibid.**



En el caso de la contratación pública, la Síntesis del Tratado de Libre Comercio, República Dominicana, Centroamérica, Estados Unidos, establece los siguientes objetivos específicos:

1. “Establecer un marco de normas y principios generales, que garantice el acceso efectivo y recíproco al mercado de contratación pública a los productos y proveedores de los países que forman parte del tratado, como medio para promover el intercambio económico.
2. Buscar la aplicación transparente y justa de las leyes, reglamentos, procedimientos o prácticas relativos a toda contratación realizada por las entidades gubernamentales para la compra de mercancías, servicios y obras públicas”.³⁶

En el caso de la propiedad intelectual, la Síntesis del Tratado de Libre Comercio, República Dominicana, Centroamérica, Estados Unidos, establece como objetivo específico la necesidad de: “Buscar el establecimiento de disciplinas que aseguren una adecuada y efectiva protección de los derechos de propiedad intelectual, que tomen en consideración las diferencias de tamaño y desarrollo en las economías de los países centroamericanos y de Estados Unidos.”³⁷

En materia laboral, la Síntesis del Tratado de Libre Comercio, República Dominicana, Centroamérica, Estados Unidos, establece los siguientes objetivos específicos:

1. “Establecer un marco de normas y principios que promuevan la protección y cumplimiento de los derechos de los trabajadores, a través de la observancia y aplicación de la respectiva legislación laboral de cada uno de los países Parte, tomando en consideración las diferencias en tamaño y desarrollo de ellos.
2. Lograr que el marco de normas y principios, adoptados en materia laboral, no

³⁶ **Ibid.**

³⁷ **Ibid.** Pág. 13.

constituyan ni permitan la adopción de medidas que afecten todo el comercio por los países Parte.”³⁸

En materia ambiental, la Síntesis del Tratado de Libre Comercio, República Dominicana, Centroamérica, Estados Unidos, establece los siguientes objetivos específicos:

1. “Establecer un marco de normas y principios que promuevan la protección del medio ambiente, a través de la aplicación efectiva de la respectiva legislación ambiental de cada uno de los países parte, tomando en consideración las diferencias en tamaño y desarrollo entre los países centroamericanos y los Estados Unidos.
2. Lograr que el marco de normas y principios adoptados en materia ambiental, no constituya ni permita la adopción de medidas que afecten el comercio entre los países parte.
3. Fomentar la cooperación entre los países parte para el desarrollo de proyectos de mutuo interés en el área ambiental.”³⁹

En materia de solución de controversias, la Síntesis del Tratado de Libre Comercio, República Dominicana, Centroamérica, Estados Unidos, establece los siguientes objetivos específicos:

1. “Establecer un mecanismo justo, ágil, transparente y eficaz para la solución de controversias que surjan de la aplicación del tratado entre los países centroamericanos, República Dominicana y los Estados Unidos.
2. Establecer medios que faciliten y fomenten el uso del arbitraje y otros medios alternativos de solución de diferencias para resolver controversias privadas.”⁴⁰

³⁸ **Ibid.**

³⁹ **Ibid.**

⁴⁰ **Ibid.**

En materia de defensa comercial, la Síntesis del Tratado de Libre Comercio, República Dominicana, Centroamérica, Estados Unidos, establece como objetivo específicos la necesidad de: “Establecer un mecanismo de protección de la producción doméstica frente al aumento de las importaciones, derivado de las obligaciones contenidas en el tratado, que causan o amenazan causar daño grave y frente a las prácticas de comercio desleal.”⁴¹

Como puede notarse, la tendencia de este instrumento internacional es la de fortalecer las relaciones comerciales de Guatemala, lo cual no puede lograrse sin la generación de incentivos para la constitución de nuevas empresas, en el entendido de que las actuales solamente van a mantener los niveles de exportación que históricamente se han manejado en este país. Se considera que la permisibilidad legal de celebrar contratos de trabajo de tiempo parcial permitirá generar ese incentivo que tanta falta está haciendo a la economía de nuestro país.

4.1.2 Resumen del capítulo XVI Laboral

El comercio y las normas de trabajo constituyen una función importante en el ámbito mundial, los miembros de la OMC definieron con claridad la función de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y determinaron que esta organización es el órgano competente para ocuparse de las normas de trabajo, debido a esto en el foro de la OMC no se desarrolla ninguna actividad con respecto a las normas de trabajo. Es hasta en este tratado comercial que Guatemala adquiere compromisos de carácter vinculante entre el trabajo y el comercio.

El capítulo consta de 8 Artículos referentes a los compromisos compartidos, la aplicación y observancia de la legislación laboral, garantías procesales e información pública, estructura institucional, cooperación, consultas laborales, lista de panelistas y

⁴¹ Ibid.

En este capítulo se establecen un conjunto de principios y disposiciones que promueven la protección y el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, a través de la observancia y aplicación de la respectiva legislación laboral de cada uno de los países parte. Con el objeto de mantener y defender la soberanía de los países parte, los compromisos contraídos en el tema laboral deben cumplirse respetando plenamente la Constitución Política de la República de Guatemala y la legislación interna de cada uno de los países. Al surgir un incumplimiento derivado por acción u omisión de la legislación laboral interna, o de los convenios internacionales firmados y ratificados, los países parte en conflicto intentarán llegar a una solución satisfactoria, a través del procedimiento de consultas interinstitucionales, o sea entre las autoridades de trabajo de cada país parte. A esta fase se le denomina consultas laborales.

En caso en que no se llegare a ningún acuerdo entre las instituciones de trabajo de los países en conflicto, debe convocarse a un consejo de asuntos laborales, integrado por los Ministros de trabajo, quienes buscarán una solución al conflicto, dándole prioridad a las oportunidades de cooperación. De no encontrarse los mecanismos adecuados para la solución de las causas que motivaron el incumplimiento, deberá remitirse al capítulo de solución de controversias, para que se agoten las fases que integran ese mecanismo con el objetivo de encontrar, a través de la comisión de buenos oficios o por el panel arbitral, la solución a la controversia. Este procedimiento finaliza con el cumplimiento de las recomendaciones del panel arbitral. En caso en que no se cumplan las recomendaciones del panel arbitral, el Estado que haya incurrido en incumplimiento de las mismas se le impondrá medidas coercitivas que obliguen a su cumplimiento.

En materia de cooperación laboral se acordó un anexo de cooperación, a través del cual se reconoce que la cooperación juega un papel muy importante para la consecución de metas y objetivos, a fin de avanzar en el desarrollo de nuestros países y proporciona mayores oportunidades para mejorar los mecanismos de implementación de las normas laborales.

Las actividades de cooperación pueden incluir, aunque no necesariamente, temas como el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, eliminación de



toda forma de trabajo forzado u obligatorio, abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en el empleo, capacidad institucional de las administraciones laborales y tribunales, especialmente en materia de capacitación y profesionalización del recurso humano, inspección laboral y sistemas de inspección, resolución alternativa de conflictos, formas de cooperación y resolución de disputas para asegurar las buenas relaciones laborales entre los trabajadores y empleadores y el gobierno, condiciones en el trabajo, protecciones sociales, estadísticas laborales, oportunidades en el empleo, género que incluye la eliminación de la discriminación de empleo.

Por otro lado, el Organismo Ejecutivo deberá dedicar más esfuerzos hacia el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a efecto de que se cumpla efectivamente con la legislación laboral, fortaleciendo especialmente la Inspección General de Trabajo, por medio de una profesionalización de los inspectores de trabajo, con miras a una mejor y efectiva función fiscalizadora. También se incluye la búsqueda de mecanismos alternos de solución de conflictos.

Asimismo, el Estado ha asumido el compromiso que los procedimientos ante los tribunales sean justos, equitativos y transparentes. Entre otros aspectos, también se debe velar porque dichos procedimientos no impliquen costos o plazos irrazonables o demoras injustificadas. Bajo esta óptica, el Organismo Judicial juega un papel muy importante en la aplicación efectiva del tratado, toda vez que a dicho organismo le corresponde actualizar los procedimientos, a efecto de que éstos sean ágiles, justos, equitativos y transparentes.

Este capítulo al igual que los demás capítulos del tratado tiene aplicación plurilateral lo que significa que un país centroamericano puede accionar en contra de cualquier otro país de la región que incumpla con los compromisos laborales. Esto amplía en gran medida los compromisos adquiridos en el marco de la integración centroamericana.



4.2. Repercusiones del contrato de trabajo de tiempo parcial, en los actores sociales de las relaciones laborales

No puede sustentarse una investigación de dejar asentadas las consecuencias que el problema original planteado en el perfil, conlleva a la sociedad o al grupo social al que se dirige. En este caso dicho grupo está constituido por los trabajadores en general y especialmente aquellos que se encuentran en período de desempleo ante la falta de oportunidades y de generación de fuentes de trabajo, así como para los empleadores, quienes se verían beneficiados de manera directa al poder incrementar su fuerza laboral sin aumentar sus costos de producción; todo ello, redundaría en un beneficio para la economía y competitividad del país.

4.2.1 Repercusiones económicas y sociales del contrato de trabajo a tiempo parcial, para los trabajadores

Es muy común que dentro del léxico común cuando se hace referencia a trabajadores, comprendamos que se refiere a aquellas personas que laboran en una relación de dependencia y están sujetos a un salario; excluyendo al resto de la población que se encuentra económicamente inactiva, pero que no por eso puedan ser potenciales trabajadores. Al analizar este apartado, quiero dejar claro que el término trabajadores se refiere a toda la población en edad de trabajar, y ser de beneficio económico para el país.

Los datos vertidos del trabajo de campo realizado, dan cuenta que existe en el ambiente nacional muchas personas que por su condición de amas de casa, estudiantes o cualquier otra razón especial, no pueden acceder al trabajo formal, toda vez que se dificulta su contratación cuando refieren al probable patrono que no poseen la disponibilidad suficiente para laboral a tiempo completo, requiriendo se les contrate a tiempo parcial. Estas personas, ante la imposibilidad de una contratación de este tipo, se ven en la imposibilidad de tener un ingreso económico y en la necesidad de depender solamente de aquél miembro de su núcleo familiar que haya tenido la suerte

de colocarse en un empleo de tiempo completo; y, en el peor de los casos, cuando las necesidades se convierten en insostenibles, se ven en la necesidad de abandonar sus actividades normales con tal de dedicarse a un empleo de tiempo completo; estudiantes abandonan sus centros escolares, para dedicarse a un trabajo de tiempo completo, quedando en los niveles de pobreza y pobreza extrema, toda vez que ello es consecuencia de no concluir sus estudios; y, vemos a amas de casa abandonar a sus hijos en guarderías de bajo costo, con el fin de trabajar en una empresa, con el riesgo de la desintegración familiar y la delincuencia juvenil que desde ya hace varios años afecta el país.

Con la implementación del contrato de trabajo de tiempo parcial, se daría la oportunidad de que los empleadores con toda la tranquilidad del mundo abran al mercado puestos de trabajo que requieren de tiempo parcial, con accesibilidad para personas que se dedican normalmente a otras actividades, como las amas de casa y los estudiantes a que ya se hizo referencia; dando la oportunidad de que más personas pasen a engrosar esos índices porcentuales de población económicamente activa, lo que significa que más población va a estar gozando de la seguridad social, va a estar obteniendo un ingreso económico además de dedicarse a las actividades que le son comunes, cayendo en la cuenta de una verdadera justicia social, que, como lo indica el preámbulo de la carta de Constitución de la OIT, es generadora de la paz universal.

A todo lo anterior, sólo cabe agregar que se estaría preparando un alto porcentaje de mano de obra para hacer frente al Tratado de Libre Comercio celebrado por nuestro país con los Estados Unidos de América, ya que su cumplimiento lo requiere, especialmente en labores que demandan solamente un tiempo parcial para su cumplimiento.

4.2.2 Repercusiones económicas para los empleadores, como consecuencia del contrato de trabajo a tiempo parcial

Quedó anotado con anterioridad que uno de los obstáculos para contratación de trabajadores a tiempo parcial es la misma legislación laboral que obliga a los



empleadores a pagar el salario íntegro aun cuando no se laboren todas la horas de la jornada de trabajo, ello impide a los empleadores ocupar trabajadores para labores cuyas exigencias no son para las ocho horas de una jornada de trabajo diurna; tal es el caso de la limpieza de oficinas, empaque de mercadería en los supermercados, carga de furgones para transporte de mercadería, lavandería de hoteles, labores de atención al público en horas determinadas de mayor movimiento como en los bancos, supermercados y restaurantes; etc. Podría seguirse citando un sin número de ejemplos de actividades en las cuales los empleadores desearían poder contratar a una persona para que las realice en un tiempo de dos, tres, cuatro o cinco horas; sin embargo, caemos en cuenta que deben de pagar el salario de la jornada completa, lo cual riñe con su costos de producción y sobretodo, riñe con el principio de igualdad que debe imperar en toda relación de trabajo.

Una vez que se haya implementado el contrato de trabajo de tiempo parcial, permitiría a los empleadores ocupar a personas para esas tareas específicas, quienes no serían perjudicadas sino por el contrario, tendría la oportunidad de un trabajo que les provea de los ingresos económicos que garanticen su subsistencia. Debe dejarse claro, que no se persigue que los trabajadores obtengan un salario inferior al del resto de la población trabajadora, sino que haya un equilibrio entre salario y tiempo trabajado, sin perjudicar el ingreso mínimo fijado legalmente. Se está persiguiendo que esas personas que se ocupan en trabajos a tiempo parcial puedan tener acceso a esa fuente de empleo sin descuidar sus actividades normales de atención del hogar o de estudios; ya que en estos casos se estaría dando la oportunidad a que amas de casa y estudiantes se involucren en la actividad productiva del país, a la vez que obtienen beneficios sociales, tal es el caso de la seguridad social, cuyo goce corre por cuenta del Estado para todos sus habitantes, al tenor de lo regulado en el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ratificada por Guatemala.

Con todo lo anterior, queda claro que permitir el trabajo a tiempo parcial, beneficiaría a todos aquellos empleadores que dentro de sus actividades incluyen labores que no requieren largas jornadas para su realización; además, debe pensarse que con la



entrada en vigor del tratado de libre comercio que nuestro país conjuntamente con el resto del área centroamericana y República Dominicana, suscribió con los Estados Unidos de América, esas actividades van a ir en aumento, ya que va a ser necesario el empaque de mercadería, la carga de contenedores, la tramitación de pólizas, etc., para lo cual se va a requerir mucha mano de obra, pero a tiempo parcial.

Guatemala debe prepararse para ese reto y que mejor que sea a través de la permisibilidad del trabajo a tiempo parcial en las actividades que así lo requieran, sin perjuicio económico para el patrono y con grandes ventajas sociales y económicas para los trabajadores, especialmente en materia de seguridad social.

Por otro lado, no puede dejarse escapar que en la actualidad es muy común y frecuente escuchar a los sectores sociales hablar respecto de la flexibilización del derecho laboral, tema que genera mucha controversia cuando se compara con una violación a las leyes laborales. Es de mencionar que las leyes laborales son flexibles *per se*, ya que cuando imponen una conducta establecen excepciones en casos especiales, lo cual significa flexibilidad; tal es el caso de los contratos de trabajo, que se consideran por tiempo indefinido, pero en casos excepcionales pueden celebrarse a plazo fijo o para obra determinada; o, bien en el caso de continuidad de la relación laboral que puede suspenderse en casos excepcionales, incluso, suspendiendo el pago de los salarios a los trabajadores cuando la causa no sea imputable al patrono.

Lo anterior no sucede con la jornada de trabajo, ya que existen dos normas en materia laboral que se han convertido en un verdadero obstáculo para la generación de fuentes de trabajo de tiempo parcial, tal es el caso de la literal g) de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 120 del Código de Trabajo que rezan de la siguiente manera: "g) Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal."

“Artículo 120: Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.” Sin embargo, estas normas fueron creadas pensando en aquellos trabajadores que en forma eventual no laboraran todas las horas de la jornada, a quienes no se les puede afectar el salario. La contratación de un trabajador a tiempo parcial estaría ajustándose plenamente a lo regulado en el Artículo 88 del Código de Trabajo que permite la contratación por hora o por día.

No obstante todo ello, se mantiene el obstáculo legal de estas normas, lo cual podría flexibilizarse a través de la regulación específica de los contratos de trabajo a tiempo parcial, misma que deberá contener reglas claras a ese respecto y permite que muchas más personas se conviertan en trabajadores productivos en beneficio de la economía nacional y sin afectar el ingreso mínimo ya que éste debe ser acorde al trabajo realizado en atención a lo regulado en la propia Constitución Política de la República de Guatemala, la cual regula que todo trabajo será equitativamente remunerado y en condiciones de igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, situación que de ninguna manera riñe con el principio de igualdad también regulado en el Artículo 4 de la Carta Magna guatemalteca, ya que la igualdad además supone un trato desigual para quienes son desiguales.

4.2.3 Repercusiones económicas para el país, como consecuencia del contrato de trabajo a tiempo parcial

No cabe la menor duda que dentro de una sociedad organizada, como la nuestra, los actores sociales que convergen para el sostenimiento de la economía son los trabajadores y los empleadores, lo cual suena un poco irónico ya que son clases históricamente antagónicas, pero totalmente dependientes la una de la otra. Guatemala posee una amplia legislación en materia de seguridad social, que va desde la propia Constitución Política de la República de Guatemala, tratados y convenios



internacionales, hasta normas de carácter reglamentarias emitidas por medio de acuerdos gubernativos o por medio de acuerdos de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es el ente rector en materia de seguridad social en nuestro país.

Si caemos en la cuenta que permitir a los empleadores contratar trabajadores para tareas que requieren solamente de tiempo parcial para su realización, en forma directa se va a permitir tener acceso a nuevas fuentes de trabajo a muchas personas que por sus mismas actividades normales no las tienen a la vez que se les permitiría tener acceso a la seguridad social, la cual es entendida como una protección y garantía, en tiempos de incapacidad por invalidez, vejez o sobrevivencia. En las condiciones actuales ello no es posible toda vez que si un trabajador es contratado a tiempo parcial, generaría los siguientes inconvenientes:

- a) Es muy probable que el empleador no lo afilie al seguro social, lo cual sería muy lógico toda vez que la condición de parcialidad del trabajador le permitiría hacer las evasivas necesarias para ello; situación que no sucedería con la regulación específica del contrato de trabajo de tiempo parcial, ya que el Estado obligaría a los patronos a cumplir con esta obligación generando las condiciones sociales y económicas necesarias para que esos trabajadores estén totalmente protegidos por el seguro social; y,
- b) El trabajador estaría habilitado para reclamar en contra de su patrono un reajuste al salario mínimo, ya que es muy probable, justo y lógico que si se le contrata a tiempo parcial se le pague un salario acorde a ese tiempo; sin embargo, por cuestiones legales, probablemente prospere una demanda de esta naturaleza, causándole un grave perjuicio, ya que de haberlo sabido no hace esa contratación; este tipo de situaciones se vería disminuido al máximo al establecer reglas claras en una regulación específica del contrato de trabajo a tiempo parcial.



Todo lo anterior es el preámbulo a una justicia social, en la que los actores sociales se encuentran satisfechos con el papel protagónico que les corresponde, una protección directa a los trabajadores sin perjuicio económico para el empleador, es lo que en forma directa va a generar esa paz universal tan anhelada por todos los países del mundo.

CONCLUSIONES



1. La obligación legal del patrono de pagar un salario igual al de los trabajadores de tiempo completo a aquellos que prestan servicios a tiempo parcial viola el principio constitucional de igualdad, el cual impone un tratamiento igual en condiciones iguales y un tratamiento desigual en caso de condiciones desiguales.
2. La legislación laboral vigente, es contradictoria cuando permite la contratación de trabajadores a tiempo parcial al establecerse la posibilidad de ajustar el salario por horas y a la vez obliga al empleador a pagar un reajuste salarial a las horas no laboradas a fin de que el trabajador devengue siempre un salario mínimo semanal.
3. El Tratado de Libre Comercio celebrado entre Centroamérica, República Dominicana y los Estados Unidos de América, ha puesto en desventaja a las empresas ante el país del Norte. Por lo que hace falta la ratificación del Convenido 175 de la OIT para contratar trabajadores a tiempo parcial por existir labores donde no es necesaria la permanencia de tiempo completo de un trabajador.



RECOMENDACIONES



1. Que los jueces no apliquen de manera equívoca el criterio de igualdad al resolver que un trabajador de tiempo parcial gane lo mismo que uno de tiempo completo, cuando ello sea demandado en un juicio ordinario de trabajo, debiendo tener en cuenta que ese principio también se aplica dando un trato desigual en condiciones desiguales.
2. Que los jueces apliquen objetivamente el principio *in dubio pro operario* al resolver, en juicio ordinario de trabajo, la solicitud de un trabajador a que se le pague un salario completo cuando ha laborado a tiempo parcial, ya que la duda en este caso debe resolverse en aplicación del principio realista y objetivo que tiene cabida en el cuarto considerando del Código de Trabajo.
3. Al Organismo Ejecutivo, se recomienda ser facilitador de las relaciones comerciales e industriales que se desarrollen en el territorio nacional, concretizando las medidas necesarias para favorecer la competitividad de las empresas guatemaltecas, entre las que deben incluir la permisibilidad de que los empresarios puedan contratar trabajadores a tiempo parcial.





ANEXOS





ANEXO A

ARTÍCULOS DEL 18 AL 29 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

“Artículo 18: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador. La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato. La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”.

“Artículo 19: Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, los que deben aplicar sus propios procedimientos. Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el Artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos

relativos al trabajo. Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo”.

“Artículo 20: El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino: a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley. Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores. Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que está obligado el patrono”.

“Artículo 21: Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono”.

“Artículo 22: En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión Social”.

“Artículo 23: La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes,



en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido”.

“Artículo 24: La falta de cumplimiento de contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determine este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas”.

“Artículo 25: El contrato individual de trabajo puede ser: a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación. b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y, c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior”.

“Artículo 26: Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la



causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”.

“Artículo 27: El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) A las labores agrícolas o ganaderas; b) Al servicio doméstico; c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y, d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días. En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas”.

“Artículo 28: En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación”.

“Artículo 29: El contrato escrito de trabajo debe contener: a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes; b) La fecha de iniciación de la relación de trabajo; c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo; d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra; e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente; f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada; g) El



tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse; h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago. En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo; i) Las demás estipulaciones legales que convengan las partes; j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y, k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición”.

ANEXO B
PROPUESTA DE REFORMA LEGAL
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS



Como consecuencia de la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio celebrado y suscrito por Guatemala con los Estados Unidos de América, nuestro país se en embarcado rumbo a la globalización de su economía aperturando sus fronteras a la inversión de capitales y a la comercialización de productos elaborados en otros países, en beneficio de la economía guatemalteca. Este fenómeno ineludible para todas las economías del mundo, de las cuales no escapa la nuestra, de forma irrefutable provoca que los productores nacionales y los inversionistas extranjeros que producen en Guatemala, tengan la libertad de desarrollar políticas de competencia que les permitan ser productivos y aumentar su capacidad de competitividad ante los productos que ingresa a nuestro territorio para su comercialización o, bien, para competir con los que se producen en aquellos a los que se destina su producción. Aunque nuestro país ha dado importantes pasos tendientes a la generación de condiciones que mejoren la productividad del empresariado que invierte en Guatemala, tales como lo relacionado a los derechos de autos, de propiedad intelectual, normas de origen, contrataciones del Estado, facilitación de los trámites administrativos para la conformación de empresas, etc.; todavía hay un aspecto que, sin ignorarlo, se ha venido escapando del proceso regulatorio que merece, tal es el caso del contrato de trabajo a tiempo parcial, cuya implementación vendría a completar todo un sistema de competitividad a nivel nacional, favoreciendo la inversión y la generación de empleo con impacto en toda la sociedad guatemalteca.

Aunque es evidente que el Congreso de la República de Guatemala no es ajeno a la necesidad de esta regulación, tal y como lo ha demostrado al pretender la ratificación del convenio internacional número 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-. Mismo que ya se encuentra en las comisiones de trabajo específicas y se ha implementado un sistema de consulta inter partes a ese efecto, se hace necesario adecuar la legislación interna para que la misma no se oponga a aquél

cuando sea ratificado. En ese orden de ideas, conviene al sistema jurídico nacional la implementación de medidas legislativas que lo sintonicen con las regulaciones del convenio en referencia.

Las modificaciones legales a que se ha hecho referencia afectan solamente al Código de Trabajo, principal cuerpo normativo laboral en nuestro medio, específicamente en las normas que a continuación se indican:

1. Como la existencia de un contrato de trabajo a tiempo parcial vendría a modificar la clasificación legal de los contratos de trabajo, bien merece la pena que se agregue la literal d) al Artículo 25 del Código de Trabajo, lo cual además permitiría realizar una definición auténtica de este contrato para evitar posteriores interpretaciones caprichosas y sectoriales que tergiversen el sentido de la norma. En dicha norma es necesario que se establezca una disposición que proteja a los trabajadores que se encuentran laborando de tiempo completo a efecto de que no sean cambiados de sistema sin que medie su consentimiento expreso y por escrito, ya que de lo contrario se podrían afectar garantías mínimas de las que ya podrías estar gozando como un derecho adquirido con anterioridad. La literal en referencia quedaría de la siguiente manera:

“d) De tiempo parcial, cuando las partes pacten previamente un jornada de trabajo inferior al número de horas diarias o semanales reguladas en el capítulo tercero de éste Código, sin que ello afecte el ingreso mínimo que corresponde según el número de horas laboradas. En estos casos debe tenerse en cuenta el número de horas laboradas y no el producto del trabajo.

En ningún caso será permitido que un trabajador sea cambiado de un sistema de contrato de trabajo de tiempo completo a tiempo parcial, sin que éste haya dado su consentimiento expreso y por escrito.”

2. Para evitar que en determinado momento alguna persona, sea empleador o trabajador, quiera aprovecharse de forma maliciosa de este contrato de trabajo novedoso, vale la pena legislar respecto a la excepcionalidad del mismo, especialmente lo relacionado a la forma de demostrar su existencia ya que el conocimiento de ella debe ser previo a la contratación y no sobre la marcha cuestión que afectaría los derechos de cualquiera de los contratantes. En ese sentido es menester que cuando exista un contrato de trabajo de tiempo parcial éste se celebre siempre por escrito y su efectividad se desvirtúe ante la omisión de este requisito formal. Para tal efecto, debe agregarse un segundo párrafo al Artículo 28 del Código de Trabajo, no sin antes aprovechar la ocasión para modificar el texto del primer párrafo para adecuarlo a la estructura actual del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ya que el antiguo Departamento Administrativo del Trabajo fue sustituido por la actual Dirección General de Trabajo. Dicho Artículo, con las modificaciones que se proponen, quedaría redactado de la siguiente manera:

“Artículo 18: En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

Para la comprobación de la existencia de un contrato de trabajo de tiempo parcial, debe siempre presentarse el documento escrito que así lo disponga, cuya copia debe ser entregada a la Dirección General de Trabajo en el plazo indicado en párrafo anterior, solamente que en este caso el mismo cuenta a partir de la fecha de inicio de la relación laboral. Sin tal requisito este contrato carece de validez y se entiende celebrado a tiempo completo según lo regulado en el Artículo 26 de éste Código.”



3. Siendo uno de los propósitos principales de la existencia del contrato de trabajo de tiempo parcial, la protección social de los trabajadores que ahora no cuentan con ella ante la imposibilidad de colocarse en un trabajo que le permita mantener sus actividades normales, se hace necesario estipular la obligación patronal de afiliar a todos sus trabajadores al Seguro Social y pagar las contribuciones del caso, especialmente cuando se trata de este tipo de contratos, ya que ello tendría incidencia desde dos aspectos, el primero, cumplir con esa obligación por parte del patrono y, el segundo, obligar también al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a aceptar las afiliaciones de estos trabajadores por imperativo legal, ya que actualmente uno de los problemas que enfrentan los empresarios es la negativa de este Instituto a aceptarlas cuando no se acredita un salario igual al salario mínimo calculado en forma mensual, lo cual es totalmente incorrecto. En este sentido debe de adicionarse una literal o) al Artículo 61 del Código de Trabajo, el cual quedaría redactado de la siguiente manera:

“o) Afiliar a todos sus trabajadores al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y pagar las cuotas que correspondan, de conformidad con las regulaciones de dicho Instituto. Cuando se trate de trabajadores a tiempo parcial, el patrono debe acreditar ese extremo con copia del contrato escrito que cumpla con el requisito contenido en el Artículo 28 de éste Código.”

4. En caso de incumplimiento a lo que se propone regular en el segundo párrafo de la literal d) del Artículo 25, debería permitirse que el trabajador pueda darse por despedido en forma indirecta y reclamar sus prestaciones laborales de conformidad con la ley, ya que de no regularse tal extremo se podría afectar a los trabajadores. En ese sentido cabría agregar una literal l) al Artículo 79 del Código de Trabajo, la cual quedaría de la siguiente manera:

“k) Cuando el patrono pretenda cambiar a un trabajador de tiempo completo a tiempo parcial sin que medie el consentimiento a que se refiere el Artículo 25 de éste Código.”



5. Para evitar las contrariedades que en la actualidad presenta la contratación de trabajadores de tiempo parcial, se hace necesario aclarar que el salario que se paga siempre va a ser acorde con el mínimo que se fije en la ley, prorrateado al número de horas de la contratación, lo cual no afecta el principio de garantías mínimas. En ese sentido cabría modificar el Artículo 91 del Código de Trabajo el cual quedaría de la siguiente manera:

“Artículo 91. El monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con el capítulo siguiente, mismo que puede ser prorrateado al número de horas laboradas cuando se trate de contrato de trabajo de tiempo parcial y el salario mínimo se haya fijado por unidad de tiempo distinta a la hora.”

6. Con el objeto de aclarar el número de horas de la jornada que corresponde al contrato de trabajo de tiempo parcial, vale la pena agregar un Artículo 117 Bis al Código de Trabajo, delimitando esta nueva figura para evitar el abuso por parte de los empleadores. Dicha norma debería regular lo siguiente:

“Artículo 117 Bis. Cuando se trate de contratos de trabajo de tiempo parcial, en el mismo debe especificarse el número de horas a laborar, las cuales no podrán exceder del 80% de las horas de trabajo de la jornada completa, caso contrario el contrato se considerará celebrado a tiempo completo.”

7. No cabe la menor duda que la norma que ha generado el obstáculo para la contratación actual de trabajadores de tiempo parcial debe ser modificada para aclarar sus espíritu y evitar las interpretaciones antojadizas que a la presente fecha se han generado a su alrededor. Dicha norma es la contenida en el Artículo 120 del Código de Trabajo el cual debe quedar de la siguiente manera:



“Artículo 120. Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y cuatro horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna. Es entendido que esta norma se refiere a aquellos trabajadores que hayan iniciado su relación de trabajo bajo la modalidad de tiempo completo. En el caso de los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato de tiempo parcial, se regirán por las normas específicas.”

De la anterior exposición, se desprende que el Decreto Legislativo que concrete las modificaciones legales antes aducidas debe quedar de la siguiente manera:

DECRETO NÚMERO _____

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que la globalización económica en la que se ha encarrilado nuestro país con la suscripción del tratado de libre comercio negociado con los Estados Unidos de América en forma conjunta con los demás países del área Centroamericana, hace merecer una serie de reformas legales tendientes a fomentar la competitividad de las empresas guatemaltecas a efecto de que han frente a la economía de su contraparte que supera en mucho la nuestra, siendo necesaria la implementación de reformas jurídicas que así lo permitan.

CONSIDERANDO

Que uno de los obstáculos de competencia que actualmente enfrentan los empresarios guatemaltecos radica en la imposibilidad material de contratar trabajadores de tiempo parcial lo cual impide el cumplimiento de contratos de producción que requieren de mano de obra bajo esa modalidad, teniendo que hacerla bajo otros rubros que



incrementan sus costos, situación que lejos de motivar la inversión la alejan hacia otros países que proporcionan a los empresarios mejores condiciones de operación y de contratación de personal. En tal sentido se hace necesario regular en la legislación laboral guatemalteca el contrato de trabajo de tiempo parcial con lo cual se apoyaría la inversión, la generación de empleo y la competitividad de las empresas guatemaltecas.

CONSIDERANDO

Que por ser el Código de Trabajo el principal cuerpo normativo nacional en materia de trabajo, debe sufrir las reformas necesarias para adecuarlo a los intereses expuestos en los párrafos anteriores, siendo el Congreso de la República, por mandato del pueblo, el responsable de esa adecuación para beneficio de toda la población guatemalteca.

POR TANTO

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171, literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA

Las siguientes:

REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO

Artículo 1: Se adiciona una literal d) al Artículo 25, la cual queda así:

“d) De tiempo parcial, cuando las partes pacten previamente un jornada de trabajo inferior al número de horas diarias o semanales reguladas en el capítulo tercero de éste Código, sin que ello afecte el ingreso mínimo que corresponde según el número de horas laboradas. En estos casos debe tenerse en cuenta el número de horas laboradas y no el producto del trabajo.

En ningún caso será permitido que un trabajador sea cambiado de un sistema de contrato de trabajo de tiempo completo a tiempo parcial, sin que éste haya dado su consentimiento expreso y por escrito”.

Artículo 2: Se reforma el Artículo 18, el cual queda así:

“Artículo 18: En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación”.

“Para la comprobación de la existencia de un contrato de trabajo de tiempo parcial, debe siempre presentarse el documento escrito que así lo disponga, cuya copia debe ser entregada a la Dirección General de Trabajo en el plazo indicado en párrafo anterior, solamente que en este caso el mismo cuenta a partir de la fecha de inicio de la relación laboral. Sin tal requisito este contrato carece de validez y se entiende celebrado a tiempo completo según lo regulado en el Artículo 26 de éste Código”.

Artículo 3: Se adiciona una literal o) al Artículo 61, la cual queda así:

“o) Afiliar a todos sus trabajadores al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y pagar las cuotas que correspondan, de conformidad con las regulaciones de dicho Instituto. Cuando se trate de trabajadores a tiempo parcial, el patrono debe acreditar ese extremo con copia del contrato escrito que cumpla con el requisito contenido en el Artículo 28 de éste Código”.

Artículo 4: Se adiciona una literal l) al Artículo 79, la cual queda así:

“l) Cuando el patrono pretenda cambiar a un trabajador de tiempo completo a tiempo parcial sin que medie el consentimiento a que se refiere el Artículo 25 de éste Código”.



Artículo 5: Se reforma el Artículo 91, el cual queda así:

“Artículo 91. El monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con el capítulo siguiente, mismo que puede ser prorrateado al número de horas laboradas cuando se trate de contrato de trabajo de tiempo parcial y el salario mínimo se haya fijado por unidad de tiempo distinta a la hora”.

Artículo 6: Se crea un Artículo 117 Bis, el cual queda así:

“Artículo 117 Bis. Cuando se trate de contratos de trabajo de tiempo parcial, en el mismo debe especificarse el número de horas a laborar, las cuales no podrán exceder del 80% de las horas de trabajo de la jornada completa, caso contrario el contrato se considerará celebrado a tiempo completo.”

Artículo 7: Se reforma el Artículo 120, el cual queda así:

“Artículo 120. Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y cuatro horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna. Es entendido que esta norma se refiere a aquellos trabajadores que hayan iniciado su relación de trabajo bajo la modalidad de tiempo completo. En el caso de los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato de tiempo parcial, se regirán por las normas específicas”.

Artículo 8. El presente Decreto entrará en vigor ocho días después de su publicación íntegra en el Diario Oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN

BIBLIOGRAFÍA



- ALCALÁ ZAMORA y Niceto Castillo; y, Luis Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral social.** Buenos Aires, Argentina: (s.e.), 1972.
- BERNAL, César Augusto. **Metodología de la investigación.** Guatemala: Ed. Pearson Prentice Hall Educación, s/f.
- BIELSA, Rafael. **Derecho administrativo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Argentina, 1947.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1968.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Pedro García, S.A., 1960.
- DE LA CUEVA MARIO. **Derecho mexicano del trabajo.** México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1949.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Guatemala: Ed. EstudiantelFenix, 2006.
- GARCÍA LAGUARDIA, Jorge Mario. **Política y Constitución en Guatemala.** Guatemala: Ed. Serviprensa Centroamericana, 1977.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho.** Guatemala: Colección Textos Jurídicos No. 9. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1985.
- M. HUMBLET, M. Zarka – Martres y otros. **Las normas internacionales del trabajo.** Ginebra, Suiza: (s.e.), 1996.
- Ministerio de Economía de Guatemala. **Síntesis del Tratado de Libre Comercio, República Dominicana, Centroamérica, Estados Unidos.** s/e. 2005.



MONTALVO CORREA, Jaime. **Fundamentos de derecho del Trabajo**. Madrid, España: Ed. Civitas, S.A. 1975.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso de planeación de la investigación científica**. Guatemala: Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales. Unidad de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1964.

Organización Internacional del Trabajo. **La OIT, qué es, qué hace**. San José, Costa Rica: (s.e.), 1998.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1981. 797 págs.

PLA RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Montevideo, Uruguay: Ed. M.B.A. 1975

RAMÍREZ GRONDA, Juan D. **El contrato de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. la Ley. 1945.

RUPRECHT, Alfredo J. **Contrato de trabajo**. Ed. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1960. 543 páginas.

SMIT, Edduardo. **Crisis económica reactiva diálogo de trabajo parcial**. Prensa Libre, edición del 23 de junio de 2008.

Legislación:

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

Código Civil. Decreto número 106 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto número 107 del Congreso de la República de Guatemala.



Ley del Organismo Ejecutivo. Decreto número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.

Ley del Organismo Judicial. Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.

Código de Trabajo. Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.

Convenio Internacional número 175, Sobre el Trabajo a Tiempo Parcial. De la Organización Internacional del Trabajo.