

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



TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN GUATEMALA

ANDREA DEL ROSARIO BARRIOS PÉREZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2021

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

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL 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

ANDREA DEL ROSARIO BARRIOS PÉREZ

Previo a conferirsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2021

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

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras

VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez

VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García

VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González

VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia

SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Marvin Omar Castillo García
Vocal: Lic. William Armando Vanegas Urbina
Secretario: Lic. Ery Fernando Bámaca

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
Vocal: Licda. Doris De María Sandoval Acosta
Secretario: Lic. Manuel Roberto García del Cid

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 16 de agosto de 2018.

Atentamente pase al (a) Profesional, EDDY AUGUSTO AGUILAR MUÑOZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ANDREA DEL ROSARIO BARRIOS PÉREZ, con carné 201313148,
 intitulado TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN GUATEMALA.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

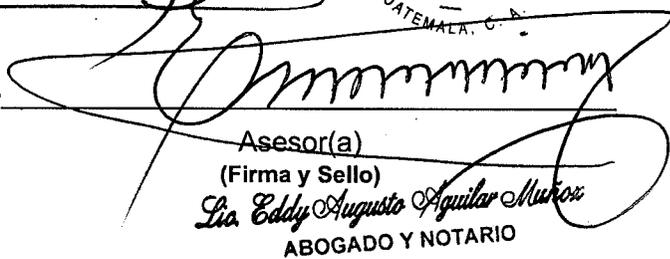
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 10 / 11 / 2020. f)


 Asesor(a)
 (Firma y Sello)
Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz
 ABOGADO Y NOTARIO



LIC. EDDY AUGUSTO AGUILAR MUÑOZ
ABOGADO Y NOTARIO
11 calle 4-52 zona 1 Edificio Asturias Oficina 4
Teléfono 3434-1785



Guatemala, 12 de marzo de 2021

Licenciado
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente



Respetable Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

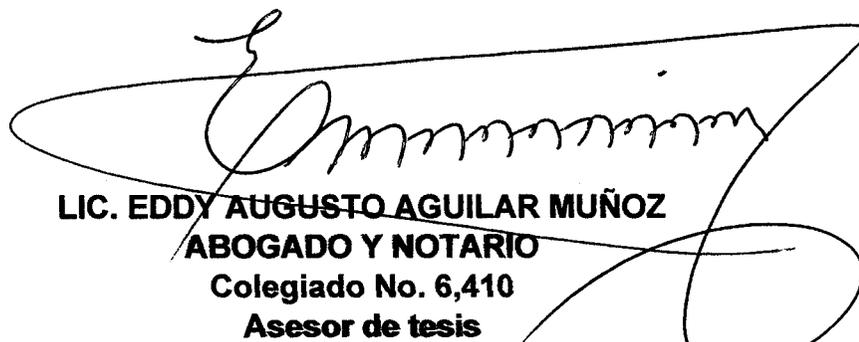
Atendiendo la notificación de la Jefatura en donde se me nombra como asesor de tesis de la bachiller ANDREA DEL ROSARIO BARRIOS PÉREZ, del trabajo de tesis titulado "TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN GUATEMALA", habiendo asesorado dicho trabajo me permito manifestarle lo siguiente:

- a) Al recibir el nombramiento, se procede a efectuar la revisión de la investigación, determinando que dicho trabajo es de importancia, ya que en él se desarrolla una explicación desde el punto de vista doctrinario y legal del derecho de trabajo, siendo el punto principal el trabajo a tiempo parcial.
- b) Para la investigación se utilizaron los métodos analítico, comparativo, deductivo, histórico, jurídico; utilizando bibliografía y leyes acordes, que permiten tener un amplio criterio acerca del derecho laboral enfocado en las jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo en Guatemala, así como el análisis del trabajo a tiempo parcial de modo comparativo, y se determinó los efectos de la implementación del mismo en el país, procurando atender todas las disposiciones que emanan del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, trabajo a tiempo parcial, este estudio se determina con el apoyo en los medios de investigación idóneos para llegar con ello a la conclusión discursiva de la presente investigación.
- c) El análisis del tema propuesto para la investigación se acopla a la realidad económica - laboral del país, para lo cual los puntos expuestos son de consideración para implementar en la legislación nacional el trabajo a tiempo parcial, y con ello llevar a cabo el fin principal del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, reconociendo la importancia que puede conllevar en la economía del país.



- d) La conclusión discursiva logra dilucidarse al haber llevado a cabo el plan de investigación, resaltando el contenido del trabajo permitiendo entender la viabilidad del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo en el país.
- e) El objetivo de la investigación se logra alcanzar, determinando las bases para establecer el trabajo de tiempo parcial en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

En virtud de lo anteriormente expuesto; declaro expresamente que no existe ningún grado de parentesco dentro de los grados de ley con la estudiante, así mismo; que como asesor emito **DICTAMEN FAVORABLE** en consecuencia, que el trabajo asesorado cumple con los requisitos legales requeridos, conforme al Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico.



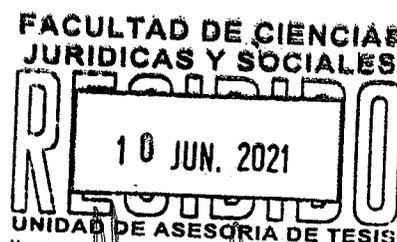
LIC. EDDY AUGUSTO AGUILAR MUÑOZ
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 6,410
Asesor de tesis

Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz
ABOGADO Y NOTARIO



14 de mayo de 2021

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



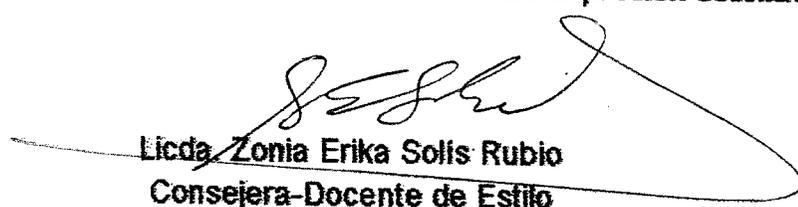
Señor Jefe:

Hora: _____
Firma: 

En cumplimiento a las disposiciones del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y sus reformas (Artículos 32, 33 y 46) y lo convenido en la sesión de Consejeros-Docentes de Estilo y la Pos Comisión de Estilo, dictamino como Consejera-Docente de Estilo acerca del informe final presentado por la alumna **ANDREA DEL ROSARIO BARRIOS PÉREZ**, Carné 2013-13148, con el título **TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN GUATEMALA**, comunicándole revisé, analicé y calificué el informe en cuanto forma, redacción, gramática y ortografía en dos oportunidades (1º de abril y 29 de abril de 2021).

La alumna presentó el 12 de mayo de 2021, el nuevo informe rectificado de acuerdo con la última revisión del 13 de ese mes y año, opinando la suscrita está conforme con las observaciones y recomendaciones formuladas oportunamente, siendo suficientes y admisibles para continuar con el trámite de impresión solicitado.

Atentamente,


Licda. Zonia Erika Solís Rubio
Consejera-Docente de Estilo

ANEXO: 1 informe



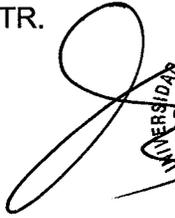
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

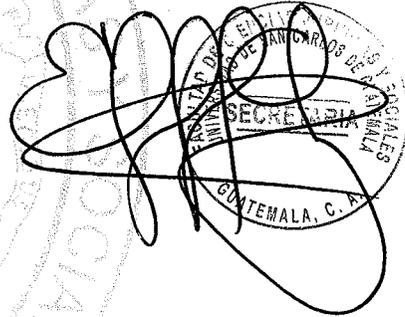


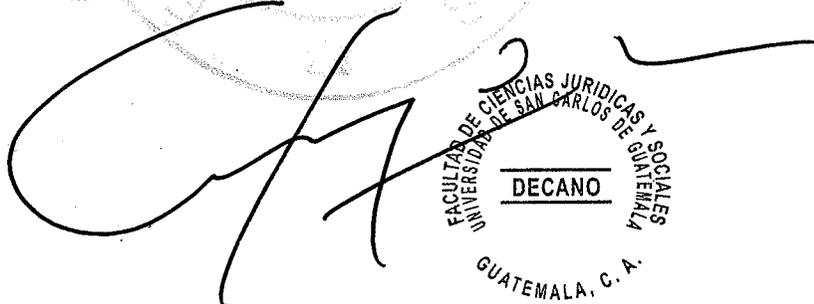
Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, veintiuno de julio de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ANDREA DEL ROSARIO BARRIOS PÉREZ, titulado TRABAJO A TIEMPO PARCIAL 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.

CEHR/JPTR.


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
GUATEMALA, C. A.


SECRETARIA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
GUATEMALA, C. A.


FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DECANO
GUATEMALA, C. A.



DEDICATORIA



- A DIOS:** Mi razón de vida, a quien le debo todo, mi fuerza para llegar hasta aquí, gracias por ser luz en mi vida en todo momento.
- A MIS PADRES:** Víctor y Leonarda, mis motores en la vida, gracias por todas las enseñanzas y el apoyo incondicional que me brindan en todo momento y que hoy me permiten llegar a esta meta, este logro es suyo.
- A MIS ABUELOS:** Gonzalo Barrios y Carmela de Barrios, German Pérez (+) y María Dolores (+), con especial cariño.
- A MIS TIOS:** Mario (+), Felipe, Víctor, Policarpo, Silvia, Isaías, por su ejemplo, de vida, por enseñarme que a pesar de las dificultades siempre se debe luchar por los sueños.
- A MIS PRIMOS:** Luchen por las metas que se proponen, sigamos el ejemplo que nuestra familia nos ha enseñado a no dejarnos vencer ante las dificultades.
- A:** Tony (+), primo, hermano, mi mejor amigo, y mi bisabuelo Pedro (+) gracias; por seguir siendo una luz en mi vida, y su ejemplo de perseverancia son parte de esta meta lograda.
- A:** Lic. Eddy Aguilar por su paciencia e incondicional apoyo.



A: La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

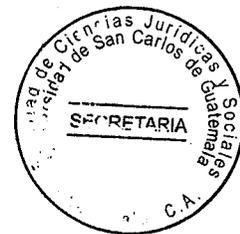
PRESENTACIÓN



La investigación se centra en el derecho laboral siendo una rama del derecho público, dado que se centra en la necesidad del interés social ante el interés privado, y recordando principalmente uno de los principios ideológicos del Estado, al caracterizar al derecho de trabajo como un derecho tutelar; siendo el objeto de estudio en la presente el Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo, Trabajo a Tiempo Parcial. El cual busca otorgar una protección jurídica preferente a los trabajadores, confiriéndole garantías mínimas e irrenunciables que se adquieren al momento de entablar una relación laboral, adoptando esta modalidad.

Siendo el método inductivo el utilizado debido a que es necesario estudiar en otros campos la aplicación y el desarrollo de las nuevas tendencias globalizadoras de relaciones laborales para luego analizar todo lo que conllevaría implementarla de una manera estricta en la normativa jurídica del país. El contexto diacrónico en que se realiza la tesis tiene lugar en la Republica de Guatemala, que es en donde la implementación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo en la normativa jurídica se ha tornado un tema complejo de abarcar debido a la postura de varios sectores involucrados en el tema; respecto al sistema sincrónico, se realiza en el periodo de 2017 al 2020 dado que desde esa fecha el Congreso de la Republica de Guatemala aprueba el Convenio en mención, y es a partir del cual en mesas técnicas se ha discutido un reglamento para dar vida al mismo; sin dar ningún resultado positivo, y hasta la fecha aún se discute el instrumento idóneo para la aplicación de las disposiciones del Convenio en la normativa jurídica guatemalteca.

Siendo el objeto de la investigación la aplicación, análisis y viabilidad del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo en las relaciones laborales guatemaltecas, así como el estudio de las iniciativas para considerarse la creación del instrumento jurídico apto para poder implementar las disposiciones para poder dar una protección jurídica a los trabajadores de tiempo parcial. Y dado el caso que fuese una realidad estas propuestas como impactaran en el ámbito económico laboral guatemalteco.



HIPÓTESIS

Es viable para el ámbito económico laboral de Guatemala la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, el garantizar los derechos que brinda a los trabajadores de tiempo parcial.

Para la aplicación del Convenio, se debe de crear una norma jurídica que permita la aplicación de las disposiciones del mismo siendo el primer instrumento un reglamento el cual queda suspendido provisionalmente por disposiciones en su contenido, sin embargo, en la realidad social que se desarrolla las relaciones laborales en Guatemala, la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo generaría en muchos casos la reducción de los derechos de los trabajadores a tiempo completo, siendo el principal sector en duda el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social al buscar ampliar la cobertura de sus programas para incluir a trabajadores de tiempo parcial, pudiendo crear agujeros en los programas.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis se comprueba a través de los métodos analítico, comparativo, deductivo, histórico, jurídico.

La aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, se determina que no es viable en el ámbito económico laboral de Guatemala debido a que desde el lapso que el Congreso de la República de Guatemala ratificó el Convenio a la presente fecha aún no se logra dilucidar el futuro de una norma jurídica guatemalteca para poder disponer y aplicar las disposiciones contenidas en el mismo, sin que representen una contrariedad a la realidad económica laboral guatemalteca, reflejándose esto en que las condiciones que se buscan implementar violenten el espíritu original del convenio que busca la protección de los derechos de los trabajadores a tiempo parcial.

Existiendo así controversia con las disposiciones con las normas jurídicas existentes y creadas en un principio para trabajadores de tiempo completo, y afectando las condiciones para futuras contrataciones, eliminando puestos de trabajo que perciben una remuneración completa para convertirlos en un puesto con una menor remuneración vulnerando una vez más, las disposiciones iniciales del convenio, porque la realidad económica laboral del país no se ajusta a ellos ; así también se permitiría la supuesta libre negociación entre trabajadores y patronos dejando a un lado la tuteralidad que constituye facilitar un mínimo de garantías a la clase más vulnerable es decir los trabajadores.

ÍNDICE



Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Evolución del derecho de trabajo.....	1
1.2. Sujetos del derecho laboral	6
1.2.1. Patrono.....	6
1.2.2. Trabajador.....	7
1.2.3. Representantes del patrono.....	8
1.2.4. Intermediario.....	9
1.3. Contrato individual de trabajo.....	9
1.3.1. La materia u objeto	10
1.3.2. La forma o modo de desempeño	11
1.3.3. El tiempo de su realización	11
1.3.4. Lugar de ejecución.....	13
1.3.5. Retribución.....	13

CAPÍTULO II

2. Jornadas de trabajo.....	15
2.1. Antecedentes.....	16
2.2. Definición.....	19
2.3. Según la Constitución Política de la Republica de Guatemala	20
2.4. Según el Código de Trabajo	20



2.5. Jornada laboral en casos especiales	21
2.6. Casos que no están sujetos a limitaciones de jornada de trabajo	24

CAPÍTULO III

3. El trabajo a tiempo parcial	27
3.1. Evolución histórica del concepto de trabajo a tiempo parcial.....	27
3.2. Definición	30
3.3. Naturaleza jurídica	31
3.4. Características	32
3.5. Diferentes legislaciones que regulan el trabajo a tiempo parcial	34

CAPÍTULO IV

4. Análisis del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- trabajo a tiempo parcial	39
4.1. Ámbito de aplicación.....	39
4.2. Ámbito material	41
4.3. Instituciones relacionadas con la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo	42
4.3.1. Congreso de la República de Guatemala	42
4.3.2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social	43
4.3.3. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	45
4.3.4. Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras	46



4.4. Ventajas y desventajas del trabajador a tiempo parcial y el trabajador a tiempo completo	47
---	----

CAPÍTULO V

	Pág.
5. Viabilidad y sus efectos de aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-	51
5.1. Consideraciones	51
5.2. Análisis del reglamento que garantice la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, sin menoscabo de los derechos establecidos en la legislación guatemalteca, para los trabajadores a tiempo parcial.....	58
5.3. Impacto de la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo en el ámbito económico laboral guatemalteco..	62
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	67
BIBLIOGRAFÍA.....	69

INTRODUCCIÓN



La investigación se encuentra dirigida a la problemática sobre la viabilidad del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo al formar parte del ordenamiento jurídico laboral guatemalteco y su aplicación atendiendo la realidad económico - laboral del país, en consideración que las tendencias globalizadoras o bien la flexibilidad laboral demandan adaptarse a nuevas modalidades de condiciones laborales siendo el trabajo a tiempo parcial una de ellas.

El Estado de Guatemala reconoce el derecho del trabajo como una obligación social por lo que es atribuible a él por medio del organismo correspondiente, el regular la norma jurídica idónea para que pueda implementarse las disposiciones del Convenio y proteger las disposiciones dispuestas en su contenido, el cual vela por la igualdad de remuneración del trabajador a tiempo parcial, así como su protección en los campos del acceso al empleo de las condiciones de trabajo y de la seguridad social, atendiendo también el fomento del empleo y la protección contra el desempleo.

El objetivo general fue analizar el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo a tiempo parcial y su ratificación por el Estado de Guatemala, examinando sus elementos materiales y subjetivos alcanzando el objetivo al estudiar las posturas que diversos sectores consideran y demuestran sobre la implementación del Convenio en la normativa jurídica del país, considerando que si bien; es una tendencia prometedora para la creación de nuevas fuentes de trabajo y la incorporación y protección de los derechos de grupos vulnerables como lo son jóvenes y mujeres, existe un futuro no prometedor para garantizar las condiciones de trabajo y la cobertura de la seguridad social para los trabajadores de tiempo parcial.



La tesis cuenta con cinco capítulos, quedando de la siguiente manera: el primer capítulo, se trató sobre el derecho laboral, la evolución, y énfasis en el contrato individual de trabajo y los elementos esenciales de este, haciendo hincapié en el tiempo en que se prestaron los servicios en una relación laboral; el segundo capítulo, hizo referencia a la jornada de trabajo por ello se desarrollaron sus antecedentes, definición, y las jornadas de trabajo según la legislación laboral guatemalteca tales como la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo así como las jornadas laborales contempladas en casos especiales y las que no están sujetas a limitaciones de jornada de trabajo; el tercer capítulo, se refirió específicamente al trabajo a tiempo parcial por ello se expuso la evolución del concepto, definición, naturaleza jurídica, características y se mencionó las legislaciones de otros países que lo regulan en su normativa jurídica; el cuarto capítulo, se enfocó en el análisis del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo parcial por lo que hizo mención a las instituciones relacionadas para la aplicación del Convenio ; y en el quinto capítulo, se desarrolló la viabilidad y sus efectos de aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.

Los métodos utilizados fueron: analítico, comparativo, deductivo, histórico, jurídico y sintético, y las técnicas utilizadas fuentes documentales y bibliográficas referentes a materia laboral del país y de derecho comparado.

Este trabajo procura establecer un panorama para atender la viabilidad del Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo tomando en consideración el ámbito económico laboral guatemalteco, considerando adoptar la norma jurídica ideal para la implementación de las disposiciones del Convenio a fin de que se implemente el espíritu original del mismo, garantizando tanto los derechos de los trabajadores de tiempo parcial sin menoscabar el de los trabajadores que laboran una jornada ordinaria completa.

CAPÍTULO I



1. Derecho laboral

Toda actividad que el hombre realiza lo ha llevado a desarrollarse en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana en lo cultural, político y económico y no solo lo ha hecho con el fin de crecimiento personal sino también para el sostenimiento de su familia, en consecuencia que la prestación de sus servicios físicos e intelectuales lo lleva a percibir una ganancia, así como derechos tutelares al mismo y obligaciones frente a la persona que concede lo anteriormente mencionado, para lograr la regulación de esta relación entre trabajador y patrono el derecho de trabajo ha pasado por diferentes etapas las cuales se desarrollan a continuación.

1.1. Evolución del derecho de trabajo

El trabajo ha formado parte esencial en la vida del hombre, por medio de esta actividad el hombre ha logrado obtener medios para su subsistencia y cubrir necesidades básicas como se mencionó anteriormente, para esto es importante mencionar como ha ido evolucionando el trabajo a través de la historia.

Como primer antecedente, el trabajo fue visto como algo despreciable, la biblia hace mención que fue un castigo impuesto por la desobediencia, más adelante se creía que el trabajo solo lo desempeñaban los seres atados a la esclavitud, ya que era vista la forma más normal de desempeñar el trabajo, el esclavo era asimilado a la categoría de cosa, y únicamente poseía derechos de propiedad, se clasificaban según sus atribuciones en esclavos de casa y esclavos de guerra, estos últimos terminaban por formar parte de la primera categoría después de cierto tiempo, mientras que los hombres libres gozaban de una vida de ociosidad.



Luego de estos acontecimientos empiezan a surgir antecedentes como el Código de Hammurabi, donde se establece la figura de obrero y amo, haciendo énfasis en la responsabilidad de ambos, se menciona que el obrero tiene que recibir un salario mínimo y vacaciones por mes, y la Ley de Manú la cual es un antecedente de las jornadas de trabajo.

En la Época Clásica del derecho laboral se consideraba que el hecho de realizar una actividad de trabajo era deshonroso para la persona que lo realizaba, sosteniendo que afectaba a los esclavos y prisioneros de guerra; los que eran calificados como mano de obra barata y los trabajadores artesanales, quienes debían trabajar para sostener a personas distinguidas ya que por el hecho de poseer tierras para ser explotadas las mismas se dedicaban al ocio. Las personas distinguidas que se beneficiaban de la actividad forzada eran los reyes, gobernantes, sacerdotes para la construcción de edificios colosales.

En la Edad Media a consecuencia de la caída del impero romano, se da un giro a la idea que se sostenía en la época clásica acerca del trabajo acompañado del cristianismo; el trabajo comenzó a verse como un deber tanto social como moral y a la vez se considera necesario para la supervivencia de un individuo, se implementa la figura de aprendices y discípulos que comenzaban el aprendizaje del arte u oficio con los maestros, quienes eran personas destacadas por su trabajo, estos no solo transmitían sus conocimientos con la práctica sino de forma oral, esta transferencia también conllevaba a la retención de los secretos de oficio, que únicamente podría transmitírseles a nuevos aprendices que formarían parte del gremio.

Unas de las características del sistema de gremios destacan dos figuras que en la actualidad forman parte del derecho laboral: la primera, la colegiación profesional; refiriéndose que los gremios se conformaban por artesanos que desempeñaban una



misma actividad, y buscaban la defensa del trabajo que ellos desempeñaban, segunda la previsión social; en caso de que ocurriera un accidente en el desempeño de su actividad, el gremio mantenía un fondo comunal para cubrir un evento imprevisto. Cabe mencionar que el lugar de la sepultura y los servicios religiosos también eran parte del fondo comunal.

En esta época la esclavitud continuaba, a pesar de que se habían establecido parámetros para que disminuyera y que los esclavos recibieran un trato más humano, surgen las figuras de los colonos quienes eran los que realizaban actividades agrícolas o ganaderas en un determinado predio y el siervo de gleba quien se presentaba como trabajador de fidelidad, este desempeñaba un servicio personal que únicamente producía la tierra dada junto con su familia y entregaba el producto final, como tributo a cambio de recibir protección, del señor feudal.

A partir del Siglo XVIII algunos filósofos franceses, "Voltaire, entre otros, comenzaron a hacer públicas sus posturas resueltas en contra de la esclavitud"¹ pues seguía existiendo la comercialización de personas y no fue hasta que en la Asamblea de 1813 la esclavitud fue derogada y rotundamente prohibida y se empieza a desconocer los títulos de nobleza.

En la Edad Moderna la figura de los maestros que transmitían sus conocimientos a los aprendices o discípulos desaparece, así lo establecía el Edicto de Turgot en Francia y empieza a surgir el término patrono y trabajadores, así como el término de salario acompañado de la creación de máquinas que servían para la producción, surgiendo la competencia de las empresas que eran manejadas por los patronos.

¹ Sierra, Gustavo Adolfo. **La esclavitud como relación laboral ayer y hoy.** Pág.67.



La revolución industrial marco como “la estructura de la industria se transforma paulatinamente hacia una producción manufacturera de gran escala, es decir el uso de las máquinas revolucionó los medios de producción y la manera de producir. Y como consecuencia de ello, los cambios en los procesos productivos modificaron las relaciones laborales”² generando cambios económicos, sociales y tecnológicos, dando como resultado la transición de la economía basada en las labores agrícolas a una economía mecanizada e industrializada, y con ello como se hace referencia marcando las diferencias y cambios en el derecho laboral, puesto que con la invención de máquinas se empiezan a realizar agrupamientos de gran número de trabajadores, y con ello se hacía posible el trabajo de mujeres y niños que laboraban con la misma carga que lo hacía un varón adulto especialmente en el área textil, otro cambio significativo fue que con el uso de iluminación de gas de carbón empezaron a ser posibles las labores nocturnas.

Sin embargo, estos cambios conllevaron a consecuencias para los trabajadores, que eran sometidos a jornadas ilimitadas de trabajo, descansos insuficientes, malas condiciones de trabajo y extenuantes, ambientes peligrosos e insalubres y sumado a esto un salario insuficiente, sobre todo a las mujeres y menores, lo que tuvo como resultado, movimientos de trabajadores que evidenciaban los abusos a los que estaban sometidos por las empresas industriales.

En la Época Contemporánea la producción se vio dirigida a las armas y equipo necesario para equipar a los ejércitos como consecuencia de la Primera Guerra Mundial en el ámbito laboral, esto derivó a que los trabajadores solicitaran aumentos salariales, mejoras laborales en referencia a los descansos y protección especial para mujeres y niños, en consecuencia que para realizar la producción de los implementos antes mencionados se ejecutaron esfuerzos que debían ser compensado por parte de los

² De la Torre Virginia y coautores. **La revolución industrial y el pensamiento político y social en el capitalismo contemporáneo (Siglo XIX)**. Pág.8.



patronos a los trabajadores, dado que a pesar que la ayuda de las máquinas **facilitaba** el trabajo , estas necesitaban ser operadas para poder funcionar, y los trabajadores **se** veían en la tarea de permanecer en los lugares de trabajo, y pasaban horas interminables para realizar las funciones mecanizadas.

En esa época también cabe resaltar la creación de la “Organización Internacional del trabajo en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la primera guerra mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente”³ velando por todo lo relativo a las relaciones laborales. Ellos actualmente han desempeñado un rol importante para las mejoras en el derecho laboral, en la creación de instrumentos jurídicos adoptados por los estados miembros, dirigidos a la protección de derechos y mejoras de condiciones para que desempeñar las labores suscritos en una relación laboral.

El surgimiento de la Segunda Guerra Mundial fue el detonante para que avanzara el proceso de reconocimiento y con ello la proclamación de los derechos sociales y laborales, tanto en leyes ordinarias así como en el marco constitucional de las legislaciones propiamente, estableciendo con ello como primer punto las jornadas laborales, determinando el límite de horas al día o a la semana que se debía laborar, también se restringió el trabajo de menores de edad y de mujeres, aparecieron figuras como el salario mínimo, vacaciones, asuetos así también se logra establecer los principios, en los cuales se funda el derecho laboral, tal como lo son el de irrenunciabilidad de derechos y tutelaridad reconociéndolo como un mínimo de garantías que goza el trabajador.

³ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm> (Consultado el 6 de noviembre de 2020).



“En Guatemala fue técnicamente hasta 1945 cuando se plasmaron en la Constitución los derechos descritos anteriormente, proceso que marca un cambio significativo en el país, pues fue a partir del cual el trabajador goza de la tutelaridad del derecho laboral en una relación contractual.

1.2. Sujetos del derecho laboral

Los elementos personales principales de la relación laboral son el patrono y el trabajador de los cuales se desprenden por ende derechos y obligaciones principales para ambos, también puede darse el caso de que en una relación laboral intervengan representantes del patrono e intermediarios:

1.2.1. Patrono

A través de la historia el patrono ha sido una figura autoritaria y déspota, pero a través del tiempo en donde el derecho laboral tiene la figura de ser un derecho tutelar de los trabajadores ante la desigualdad económica frente a él, se torna una figura de dirección y tutelar de una relación laboral, en donde también goza de derechos, pero, así mismo es susceptible de obligaciones y de prestar las garantías mínimas para que el trabajador pueda desempeñar su trabajo de conformidad.

El Código de Trabajo en el Artículo 2 define al patrono “como toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Es una de las figuras principales en una relación laboral, su rol no solo se ve presente en una relación laboral, sino que también a nivel social, son promotores de oportunidades laborales, en donde las personas pueden desempeñar una

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág.39.



actividad tanto física como intelectual, y a cambio recibir una remuneración que le permita sustentar su familia, cubriendo necesidades básicas tales como vivienda, alimentación, salud, y otros.

1.2.2. Trabajador

El Artículo 3 del Código de Trabajo lo define como " toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo", actualmente el laborar, es una necesidad del ser humano para poder sustentar sus necesidades, podemos encontrar que existen trabajadores que laboran en una empresa o por cuenta propia, esto debido al alto índice de desempleo que encontramos actualmente en nuestro país.

Una característica distintiva del trabajador es la subordinación que tiene ante el patrono en la relación laboral, ya que se encuentra bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de esta.

Como es de conocimiento el derecho laboral es tutelar del trabajador, en virtud que trata de equiparar la desigualdad económica, dando una protección preferente en base a derechos, sin embargo, el trabajador también cuenta con obligaciones tanto patrimoniales como éticas dentro de las cuales podemos mencionar unas de las más importantes y que resume a todas las demás, es el de desempeñar su trabajo con diligencia y responsabilidad en el cumplimiento conforme a lo convenido con el patrono y estipulado en el contrato laboral.

En la legislación guatemalteca encontramos los trabajos sujetos a regímenes especiales siendo estos:



- a. Trabajo agrícola y ganadero
- b. Trabajo de mujeres y menores de edad
- c. Trabajo a domicilio
- d. Trabajo domestico
- e. Trabajo de transporte
- f. Trabajo en el mar y en las vías navegables
- g. Régimen de los servidores del estado y sus instituciones

Cada régimen hace alusión a la realización de un sector en específico, así como también a las condiciones especiales a las que están sujetos los trabajadores que ejecutan cualquier trabajo, anteriormente mencionado.

1.2.3. Representantes del patrono

Son personas individuales que desempeñan funciones tal como lo establece el Artículo 4 del Código de trabajo:

- a. De dirección: Quien ejerce operaciones propias de la empresa a que este cargo, teniendo a su cargo a los demás trabajadores subordinados su disposición, quien responde por sus acciones frente al dueño.
- b. De representación: El ejercicio de las funciones de este cargo conlleva la delegación funciones correspondientes al patrono, actuando bajo la dirección y voluntad del mismo.
- c. De confianza: El desempeño de este cargo es más íntimo y subjetivo, ya que las funciones o actuaciones de quienes desempeñen este cargo garantizan la seguridad y bienestar de la empresa para la cual desempeñan.



Tales como los gerentes, directores, administradores, reclutadores y demás que estén autorizadas por el patrono, para ejercer las funciones anteriormente mencionadas, el proceder de estos dentro de sus funciones obliga directamente al patrono.

1.2.4. Intermediario

El Artículo 5 del Código de Trabajo lo define como “toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono”.

El intermediario cumple la tarea de contratar personal para la prestación de sus servicios, de manera que realicen una actividad derivada de una relación laboral con un patrono, quedando obligado de manera solidaria por el desempeño de sus funciones como tal ante el mismo.

1.3. Contrato individual de trabajo

Krotoschin citado por Echeverría “considera que es el contrato por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo a disposición de esta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a cuidar de que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia.”⁵ De la relación laboral se generan responsabilidades de ambas partes, siendo cada uno responsables de cumplir lo establecido en el contrato.

⁵ Echeverría, Rolando. **Derecho del trabajo**. Pág. 87.



El contrato laboral es el comienzo del vínculo de una relación laboral, generándose así la aceptación de derechos y obligaciones, surgiendo además los mínimos de ley y los derechos irrenunciables que goza el trabajador.

El contrato laboral estableciéndose como un vínculo económico jurídico es necesario que se establezcan elementos que en todo contrato deben de regir tales como: capacidad, como atributo de la personalidad para contraer derechos y obligaciones; consentimiento; entendiéndolo como la libertad que tienen tanto patrono como trabajador para contraer lo derivado del contrato, este elemento hace la diferencia a la institución de la esclavitud en donde la persona que realizaba el trabajo no gozaba de dicha libertad y más aún no gozaba de ningún derecho y objeto, y es definido como “ actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derechos a los frutos del trabajo.”⁶

Además, debe contar con elementos esenciales que deben de establecerse al momento de iniciar una relación laboral, tales como:

1.3.1. La materia u objeto

“Objeto a la prestación personal e infungible a cargo del trabajador, indeterminada o determinada, que consiste en realizar actos, ejecutar obras y prestar servicios a cambio de una remuneración.”⁷

Siendo uno de los principales elementos de una relación laboral, este elemento hace referencia a la actividad, el servicio que realizara el trabajador bajo la dependencia continuada y dirección inmediata del patrono.

⁶ Fernández, Luis. **Op. Cit.** Pág.181.

⁷ De Diego, A. Julián. **Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social.** Pág. 195.



1.3.2. La forma o modo de desempeño

Para poder desempeñar la actividad que fue designada el trabajador, debe estar sujeto a ciertas reglas o especificaciones en qué condiciones y de qué forma será llevada a cabo dicha actividad. Estas medidas son necesarias en virtud que el patrono debe de fungir como guía de dirección sobre el desempeño de las actividades laborales desempeñadas bajo su dirección inmediata.

La manera de desempeñar un trabajo no se limita únicamente a lo expuesto anteriormente, sino que también bajo las medidas de higiene y seguridad que deben tomarse en cuenta, ya que es responsabilidad de todo trabajador, acatar las precauciones necesarias, instruidas por el patrono; quien debe de velar por el bienestar, la vida, seguridad y la salud de los trabajadores a su cargo, y sobre todo aquellos que por la naturaleza del trabajo requieran mayor precaución.

1.3.3. El tiempo de su realización

Este elemento de la prestación de los servicios hace referencia al límite de tiempo al cual el trabajador está sujeto a permanecer bajo las disposiciones del patrono, y llevar a cabo las actividades de la manera o forma que se ha establecido en el contrato individual de trabajo. A este elemento se ha delimitado para conocerse como jornada de trabajo en la legislación de nuestro país.

Como se ha establecido anteriormente la Ley de Manú, es el antecedente de la jornada de trabajo, surge en el imperio romano en donde el esclavo era una figura de producción y sostenimiento en la economía romana y se establecía que el día se dividía en horas de luz y horas de obscuridad, haciendo referencia que al esclavo se le asemejaba a un animal el cual tenía la capacidad para poder producir de día y de noche se reducían sus



capacidades. Es un antecedente de reducción de la jornada laboral, que establecía que el esclavo podía descansar al momento de que el sol se ocultase.

Las leyes de indias “significan un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanista y manifiestan un claro intento de la corona española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en estas latitudes.”⁸, considerada como la legislación promulgada por los monarcas españoles, es un antecedente de suma importancia por el derecho laboral.

En ellas se hacen mención de grandes avances laborales como la protección de las mujeres y menores en el desempeño de una actividad laboral dentro de ellos la jornada laboral, tomando en cuenta factores como la salud y el bienestar físico de los trabajadores reconociendo que el trabajador laborará una jornada de trabajo desde la salida del sol hasta el ocaso, con un descanso al medio día de una hora y en época de invierno el trabajo se debía reducir desde las diez de la mañana hasta las cuatro de la tarde.

El intervenir español en sus colonias impulsa más allá de lo establecido en el Tratado de Versalles de 1919, reconociendo cuarenta ocho horas de jornada semanal se reconoce la jornada laboral de ocho horas, y España limita las horas a cuarenta y siete horas semanales.

La revolución industrial en Gran Bretaña a mediados del Siglo XVIII y principio del Siglo XIX, marca de manera importante la jornada laboral, estas eran extensas existen registros de jornadas que se iniciaban a las cuatro de la madrugada y terminaban hasta las diez de la noche, y estas se redujeron estableciendo ocho horas para trabajar, ocho

⁸ Fernández, Luis. *Op. Cit.* Pág. 51.



horas de recreación, ocho horas para dormir era la consigna que el trabajador realizaba para obtener beneficios en la realización de un trabajo.

Conforme a los cambios que surgieron en el derecho laboral también conllevó establecer un tiempo prudente para el trabajador, para que laborará conforme a sus capacidades físicas y bajo la tutela de un derecho que le asiste.

1.3.4. Lugar de ejecución

Designar el espacio físico en donde será desarrollada la actividad laboral del trabajador es importante, así como delimitar el mismo cuando por la naturaleza del trabajo tienda a realizarse en diferentes partes, ya sea dentro del territorio nacional o fuera del mismo.

De manera general el lugar de ejecución que se consigna para que el trabajador labore es la sede de la empresa, con cuyo patrono tiene una relación laboral.

1.3.5. Retribución

Al hacer referencia sobre el tema de los antecedentes del trabajo se hace mención que el hombre realiza una actividad laboral para poder cubrir sus necesidades básicas principalmente, y esta cobertura lo que busca es el pago de una remuneración la cual debe de ser en efectivo o en especie siempre que así lo convenga trabajador y patrono, en la legislación guatemalteca se hace referencia que el pago en especie puede hacerse a trabajadores que realizan actividades agrícolas o ganaderas hasta un treinta por ciento.

Para poder fijar dicha retribución se toma en cuenta circunstancias como la magnitud, calidad, clima del trabajo a desempeñar, y serán calculadas teniendo en cuenta factores



como el tiempo que se ha laborado (mes, quincena, semana, día u hora); unidades de obra trabajadas (pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y participación.

Es importante mencionar que, según la legislación guatemalteca, esta retribución se integra no solo con el salario básico, sino que se deriva el aguinaldo, bono catorce, comisiones, prestaciones adicionales, participación en utilidades; mismas que dependerán de las condiciones bajo las cuales se celebró el contrato laboral.



CAPÍTULO II

2. Jornadas de trabajo

Regular el tiempo en el cual el trabajador permanece bajo la dirección del patrono derivado de un contrato de trabajo, el cual es llamado trabajo efectivo, ha sido necesario para regular tanto la remuneración que percibirá el trabajador, así como establecer un parámetro de horas laboradas por trabajadores que desempeñan trabajos sujetos a regímenes o circunstancias especiales.

A la jornada de trabajo “se le ha llamado la Institución madre del derecho de trabajo y en muchos sentidos es válido ese calificativo, ya que las primeras regulaciones de nuestro actual derecho laboral se originaron en la necesidad de reducir las hoy increíblemente largas jornadas de 12 a 14 horas.”⁹ Regular una jornada de trabajo se hizo necesario para fijar los parámetros y darle un punto de vista humanitario para el trabajador al momento que debía establecerse un periodo para descansar.

Se tiene la idea que entre mayor tiempo pasa un trabajador desempeñando su labor en el lugar de trabajo de igual manera será la producción; sin embargo, desde varios puntos de vista el desgaste por el cual pasa el trabajador que ha prestado sus servicios durante una jornada prolongada y un esfuerzo conduce al agotamiento físico, a la atrofia moral e intelectual.

Siendo estos factores determinantes para que el trabajador no desempeñe sus labores eficazmente y con ello en casos extremos se podrían producir accidentes laborales, que no solo generarían mayor responsabilidad al patrono, sino también representaría una

⁹ Girón, Elizángela. **La necesidad de regular la jornada laboral a tiempo parcial en la legislación guatemalteca.** Pág.10.



perdida en la productividad, por ende la reducción de una jornada laboral excesiva de una manera general mejora la salud de la población trabajadora, debido a que desde el punto de vista físico una jornada de trabajo extensa, disminuye la capacidad del trabajador y deteriora su calidad de vida, produciendo el deterioro de memoria, alteración en el sueño, entre otras.

Por otra parte, establecer límites a la jornada de trabajo conllevaría a otro beneficio: el efecto positivo en la economía puesto que con esto se promovería una mayor contratación y con ello, una considerable reducción del nivel de desempleo, que no solo afecta al país sino es un problema a nivel mundial.

2.1. Antecedentes

La jornada de trabajo es uno de los elementos que más transformaciones ha sufrido en el derecho laboral, se menciona que existen antecedentes en las Leyes del Manú, dadas el año 1280 a. de J.C., que se refieren a que: “El sol establece la división del día y de la noche para los hombres y para los dioses: la noche es para el sueño de los seres; y el día, para el trabajo”¹⁰, la salida del sol marcaba el inicio de una jornada de trabajo y la puesta el término de la misma, y esto dependía de las estaciones del año las cuales se veían reducidas considerablemente en época de invierno cuando se reducían a 8 horas diarias cuando en época de verano las horas laboradas alcanzaban las 18 horas.

Posteriormente empieza a aparecer el fenómeno de la esclavitud que aquejó a civilizaciones más vulnerables en donde se les degradaba de la manera más cruel, las personas eran vistas como máquinas de trabajo, y tratados sin ninguna consideración, y

¹⁰ Ocampo, Ligia. **Jornadas de trabajo en los juzgados de paz de turno**. Pág. 23.



esto conllevaba a explotarlos en el trabajo hasta que las fuerzas del trabajador no dieran más eran desechados y sustituidos por otros.

Esta época tuvo un cambio cuando se dieron a conocer las leyes de Indias; los cuales eran una recopilación de normas para regular la vida política, social y económica de los territorios de la monarquía español, en el cual en materia laboral destacaba la regulación del contrato de trabajo y establecer un trato humano en las relaciones laborales , así como la elección libre del trabajo, sin embargo este punto solo fue acontecimiento solemne que nunca se aplicó en las relaciones obrero- patronales porque siempre estuvo de por medio los interés de riquezas de la clase dominante.

Como excepción, Juan Agustín García, citado por Juan Pozzo, menciona que el “trabajo en las misiones jesuitas, en el territorio de la Guayra (Venezuela), en que el trabajo no era penoso, se desarrollaba en jornadas de cuatro a cinco horas, con intervalos, amenizada con música, procesiones y cantos”.¹¹ Caso considerablemente humano en donde las jornadas que se establecían realmente era un trato para el que trabajador pudiera desempeñar su trabajo, proporcionándoles un ambiente de trabajo digno.

La época medieval también se caracterizó por el abuso que recibían los trabajadores que realizaban trabajos artesanales, el cual no era retribuido acorde al valor de la mano de obra, muestra de ello fueron que grandes obras se construyeron en estas condiciones tales como catedrales sobresalientes aun por su detallada labor, y por ser obras de carácter religioso, gobernantes y sacerdotes se beneficiaban con la mano de obra de poco precio.

El marco de la innovación técnica e industrial vino a sustentar la proclamación de libertad individual y por ende la libertad de trabajo, pero de nuevo el enriquecimiento de los

¹¹ Pozzo, Juan. **Derecho de trabajo**, tomo II. Pág. 96.



grandes productores solo produjeron que estas proclamas solo fueran un momento de esperanza para los trabajadores, que fueron aquejados nuevamente en virtud que la implementación de las maquinarias fueron una excusa para prolongar las jornadas de trabajo, bajo la premisa que el esfuerzo necesario para poder producir lo realizaban las maquinas mientras el trabajador no se le exigía un aparente gasto de energía prolongándoles de 14 a 16 horas diarias, y en ocasiones se excedían de estos límites, con una remuneración escasa y ninguna cobertura social, que garantizara su labor.

Las agrupaciones de trabajadores empezaban a conmovirse por la reducción de una jornada laboral el cual lograron de manera paulatina disminuyéndose de una manera paulatina, empezando por una jornada de “12 y media, luego a 11 y media y; en 1816, a diez y media, que era toda una revolución para la época.”¹² Siendo el periodo de la revolución industrial una muestra de atropellos para el trabajador, que si bien es cierto se le había otorgado su libertad de trabajo este lo condicionaba a que podía prestar sus servicios sin un tiempo límite, siendo esto aprovechado por la burguesía contratante.

Después de ser evidentes las injusticias cometidas en contra de los trabajadores “los escritores socialistas fueron los primeros en romper lanzas contra este desastroso régimen, propugnando la limitación de la jornada a ocho horas, porque en su concepto, el día debería fraccionarse en tres unidades de tiempo, de ocho horas cada una, consagrables consecutivamente al trabajo, al descanso y al esparcimiento familiar.”¹³

Concepto que hoy en día sigue vigente ya que la Organización Internacional del Trabajo adoptó en el primer convenio la reducción de la jornada laboral a ocho horas diarias y 48 semanales, consolidando con ello un derecho humano eminente de todo trabajador.

¹² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Pág. 9.

¹³ Cortave, María. **Análisis jurídico de la positividad del reglamento que determina los trabajos no sujetos a los límites de jornada ordinaria laboral.** Pág. 19.

2.2. Definición

El término jornada “se documenta ya en el S. XIII en Gonzalo de Berceo, quien lo usa con el valor de tiempo en que dura la claridad diurna, y después es recogida en el diccionario de Nebrija con significado idéntico al actual. Es un préstamo probable de occitano jornada, llegado a través de la lengua literaria de los junglares, y derivado del occitano jorn (día) equivalente del francés jour, y procedente del adjetivo del latín diurnus (de la duración de un día, perteneciente a un día), derivado de la palabra dies (día).”¹⁴ Dicho concepto se sigue sosteniendo hoy en día ya que se entiende por jornada el tiempo del día en que una persona ejecuta una labor, también se entendía antiguamente que jornada era el camino que solía recorrerse en un día.

Para Barrios Omar la jornada laboral “Es una condición del contrato de trabajo que constituye el límite máximo de tiempo de trabajo efectivo que establece la ley.”¹⁵ Siendo un elemento que debe establecerse al momento de suscribirse un contrato de trabajo, es necesario que se determine los límites de tiempo aplicándose a los parámetros que la legislación establece como jornada ya sea ordinaria diurna, nocturna o mixta.

Manuel Ossorio dice que la jornada de trabajo “define la duración máxima que la Ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana; y así se expresa con frecuencia de la jornada de 40 o 48 horas. Por regla general, la jornada es de ocho horas diarias que a veces pueden distribuirse desigualmente en todos los días de la semana, a condición de que no excedan de las citadas 48 horas semanales.”¹⁶

¹⁴[http://etimologias.dechile.net/?jornada#:~:text=Es%20un%20pr%C3%A9stamo%20probable%20del,la%20palabra%20dies%20\(d%C3%ADa\).](http://etimologias.dechile.net/?jornada#:~:text=Es%20un%20pr%C3%A9stamo%20probable%20del,la%20palabra%20dies%20(d%C3%ADa).) (Consultado el 10 de noviembre de 2020).

¹⁵ Barrios, Omar. **Folleto jornada de trabajo**. Pág. 1.

¹⁶ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 400.



Se entiende como jornada de trabajo al período o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto o jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material, y que debe de establecerse al momento de suscribir el contrato de trabajo.

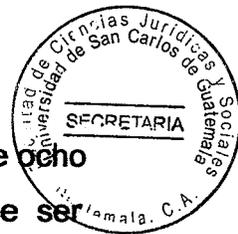
2.3. Según la Constitución Política de la Republica de Guatemala

En la Sección Octava del Título II de la Constitución Política de la República de Guatemala se establece el derecho al trabajo que todo ciudadano guatemalteco goza como parte de los derechos sociales que le asisten, así mismo se hace mención a esos derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo en la literal g) del Artículo 102 del mismo cuerpo legal, la jornada laboral ordinaria diurna, nocturna, mixta, determinando una variante de máximo de horas por día, y por semana para cada jornada, pero teniendo en común estas tres que para efectos de pago siempre deberá tenerse un equivalente de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, haciendo también mención sobre la jornada extraordinaria.

2.4. Según el Código de Trabajo

A partir del Capítulo Tercero del Título Tercero del Código de Trabajo se describen las jornadas laborales, apegadas a lo regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala regulan lo siguiente:

- a) Jornada ordinaria: Comprende los parámetros establecidos tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala y Código de Trabajo para que un trabajador realice una actividad bajo la dirección inmediata del patrono en virtud de un contrato laboral, subdivídenos está en:



- a.1) Jornada ordinaria diurna: Esta jornada no puede ser ejecutada por más de ocho horas al día, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas, la cual debe ser efectuada durante las seis y las dieciocho horas de un mismo día.
- a.2) Jornada ordinaria nocturna: Dicha jornada no puede excederse de un mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana, esta jornada debe desempeñarse entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.
- a.3) Jornada ordinaria mixto: No puede ser mayor de siete horas diarias, ni exceder cuarenta y dos horas a la semana, esta jornada se caracteriza por comprender parte del horario designado a la jornada diurna y nocturna sin embargo cuando se laboren cuatro o más horas durante la jornada nocturna se entenderá como tal.
- b) Jornada Extraordinaria: Esta jornada se efectúa fuera de los parámetros establecidos por la ley para la jornada ordinaria diurna, nocturno o mixta, y de lo acordado por las partes de la relación laboral, es importante hacer mención que nuestra legislación establece que esta jornada no debe de exceder de doce horas.

Conforme a lo expuesto es un elemento esencial a mencionar en el contrato de trabajo puesto que como patrono no puede exigir más horas laboradas al trabajador, y por tanto el trabajador no puede exigir una remuneración que no comprenda las horas laboradas por el mismo, sin embargo, al laborar por una jornada extraordinaria debe de ser remunerada con el cincuenta por ciento mínimos tal y como lo establece la ley.

2.5. Jornada laboral en casos especiales

Velar por el trabajador es uno de los principios primordiales del derecho laboral, por eso como ha sido mencionado, a lo largo de la historia se luchó porque el tiempo que el



trabajador laborará se redujera a condiciones óptimas como ser humano, y esta ~~lucha se~~ refuerza cuando se contempla cuando se considera un derecho a que toda persona que preste sus servicios goza de un periodo razonable de permanencia en el trabajo, como también gozan de un periodo de descanso.

El desempeño de diferentes actividades laborales y tomando en cuenta la intensidad, las condiciones en que deben desempeñarse las mismas, así como de las condiciones de vida del trabajador, son factores para que el legislador individualice y cambie determinadas circunstancias en los derechos que le favorecen al trabajador menor de edad, agrícola ganadero, a domicilio entre otros a mencionar.

Se hará referencia a aquellos regímenes especiales de trabajo que regula el Código de Trabajo, en donde la jornada laboral se contemple de manera distinta a las mencionadas anteriormente por cumplir algunos de los aspectos que anteriormente se mencionaron.

El trabajo de mujeres y menores de edad: en la historia a la mujer no se le encomendaban trabajos fuera del hogar, y únicamente realizaba los trabajos esencialmente domésticos; después se le encomendaban trabajos físicos, el corte de algunos granos en fincas, el mantenimiento y aseo de hogares; conforme el paso del tiempo la mujer se incorpora en la sociedad atribuyéndole trabajos intelectuales igualados a lo que un hombre puede realizar sin embargo por la condición de la misma no se le ha compensado con el esfuerzo físico que puede realizar un hombre; sin embargo, se conoce que la mujer es dadora de vida, y es un derecho que nuestra legislación contempla, el derecho a la vida desde su concepción por tanto, la madre trabajadora goza de derechos especiales en cuanto los cuidados que debe tener en su periodo de gestación.



Para entrar en contexto sobre la jornada laboral en el período de lactancia de la madre trabajadora, la ley la favorece con períodos de media hora dos veces al día, para que pueda disponer del mismo, pudiendo acumular las dos medias horas en mención y entrar o salir una hora antes o después de la jornada establecida en el contrato laboral. Este derecho lo goza desde el día que retorne a sus labores hasta diez meses después. Es de manifiesto que este derecho se deriva de los fines del estado el cual es la protección tanto de la persona como de la familia.

El trabajado del menor de edad también está contemplado dentro de estos regímenes especiales. Por disposición de la ley se conoce que los contratos laborales deben de celebrarse con los representantes legales de los menores y de la Inspección General del Trabajo y con autorización de estos, así lo determina el Artículo 32 del Código de Trabajo, requisito indispensable para que los trabajadores menores de edad tengan la seguridad de que en la relación laboral a desempeñar gozaran de las garantías sociales mínimas.

Es de recordar que la mayoría de edad se reconoce a los dieciocho años, cuando la persona goza de capacidad de ejercicio, y por ser menores de edad se contempla que no pueden laborar el mismo tiempo que una persona que ha cumplido la mayoría de edad, al no poder laborar una jornada completa el legislador estipula que los menores mayores de edad se le debe disminuir una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años, sin embargo los menores de edad que tengan cumplida la edad antes mencionada se establece que debe disminuirse dos horas diarias y en doce horas a la semana, esto se señala en el Artículo 149 del Código de Trabajo.

La disposición ultima no es viable debido a que contradice al Artículo 148 del mismo cuerpo legal, en donde se menciona que el trabajo de los menores de catorce años se prohíbe y con las disposiciones establecidas en el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo en donde se hace mención al mismo contenido.



2.6. Casos que no están sujetos a limitaciones de jornada de trabajo

Definir la jornada laboral en un contrato trabajo es un requisito esencial, como se ha mencionado anteriormente; el Artículo 124 del Código de Trabajo hace mención de los casos que no están sujetos a una jornada de trabajo siendo estos:

Los representantes de patrono, “ los requisitos doctrinales para ser representante del patrono se pueden resumir en: a) prestar un servicio efectivo en la empresa; b) ejercer una función jerárquica cuando menos superior a la de los trabajadores contratados; c) que constituya una práctica profesional que tales representantes puedan contratar, sin necesidad de mandato escrito y expreso, a otros trabajadores.”¹⁷; desentendiendo el patrono en estas gestiones técnicas y laborales ya sea por alta carga laboral o delegación simple del patrono. Por su naturaleza realizan funciones de dirección, administración dentro de la empresa para la cual laboran, ligados con el patrono por un contrato laboral.

Los que laboren sin fiscalización superior inmediata, dentro de esta clasificación podemos mencionar a los trabajadores que realizan un trabajo por cuenta propia, ya que no están subordinados a un patrono, y por ende no están suscritos a un contrato de trabajo que regule una jornada específica para realizar sus labores.

Los que ocupe puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia, se sabe que este trabajo es un trabajo clave en muchas empresas dada la importancia de la labor que desempeñan los mismos, al mantener en orden y vigilancia del lugar de trabajo, así como la de los otros trabajadores; sin embargo, cabe resaltar que debe desempeñarse con un límite de doce horas.

¹⁷ Ruiz, Francisco. **La sustitución del patrono en el derecho laboral.** Pág.6.

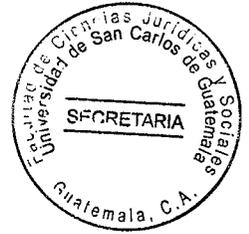


Los que cumplan su cometido fuera del local donde este establecida la empresa, como agentes comisionistas ya que dada la naturaleza del trabajo este debe de realizar actividades mercantiles, ya sea obrando en nombre propio o por cuenta ajena.

Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no estén sometidas a jornadas de trabajo, en la actualidad existen labores que deben de llevarse fuera de la empresa tal es el caso de auxiliares de cobro de municipalidades, trenes de aseo, y encuestadores entre otras.

Tales casos tienen un límite que son doce horas diarias, un detalle importante en este tipo de regímenes es que se establece el pago de las horas extraordinarias, como en todo trabajo que se realice fuera de los límites de las jornadas establecidas; sin embargo, en el caso de los trabajadores que desempeñan un trabajo que no esté sujeto a limitaciones de jornada de trabajo, el pago de las horas extraordinarias comienza a contar a partir de las doce horas establecidas.





CAPÍTULO III

3. El trabajo a tiempo parcial

Surge como “una tendencia globalizadora del trabajo que ha transformado las relaciones laborales, a través del cual se disminuye la jornada laboral, como una modalidad de contratación destinada a la creación de nuevas fuentes de trabajo y la incorporación de determinados grupos vulnerables, tales como mujeres y jóvenes.”¹⁸ en consecuencia, el efecto de la globalización ha repercutido, en varios aspectos de la vida, así como también el ámbito laboral y derivado de esto surge la creación de un nuevo tiempo de trabajo, siendo este el trabajo a tiempo parcial.

3.1. Evolución histórica del concepto de trabajo a tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial es una consecuencia de “la flexibilidad laboral, dicho fenómeno tiene sus inicios en Europa en los años 70, esta consiste en un proceso en virtud del cual se manifiesta la introducción de nuevas técnicas tendientes a incrementar la competitividad en el mercado y la disminución del poder sindical, lo cual influye en el debilitamiento de los principios protectorios y por ende al proceso de cambio provocando modificaciones en la conducta de los individuos.”¹⁹

En el mundo existen nuevas tendencias que surgen y evolucionan ante las necesidades de las personas, esto también comprende el mundo laboral en donde ante un panorama de competitividad en el mercado, deben adoptarse nuevas posturas para poder generar cada vez más productividad para ciertos sectores de los cuales dependen un país, tales como el sector agrícola, industrial, entre otros.

¹⁸ Cano, Juan Luis. **Trabajo a tiempo parcial en Guatemala: situación actual y perspectivas para su implementación.** Pág. 1.

¹⁹ Salazar, Gabriela. **Análisis jurídico del contrato de trabajo a tiempo parcial.** Pág. 41.



En el caso de España “surge en 1980, a raíz de la publicación del Estatuto de los Trabajadores y, consiguientemente, del primer tratamiento específico del contrato como consecuencia de una opción de política del derecho inspirada, fundamentalmente, por el preconizado “reparto del empleo” e informada por prácticas y elaboraciones teóricas desenvueltas en los países de nuestro entorno y por organizaciones internacionales, tales como la Organización Internacional del Trabajo.”²⁰

Se puede deducir que el trabajo a tiempo parcial ha sido una modalidad adoptada como jornada de trabajo para fomentar el empleo, principalmente de grupos vulnerables; sin embargo, en su adaptación en el régimen jurídico- laboral, no se constituye precedentes sólidos que los caractericen como tal, y que contemple beneficios para los trabajadores que laboraran bajo esta modalidad.

Dichos precedentes son una característica esencial para diferenciar los beneficios de un trabajador a tiempo completo y un trabajador a tiempo parcial y a su vez poder identificar la modalidad de trabajo a tiempo parcial ante las jornadas establecidas en la legislación de cada país, si bien es cierto que se tiene de una manera muy general como única herramienta a nivel global cuando en la octogésima primera reunión de la Organización Internacional del Trabajo, se dictó el Convenio número 175 derivándose de su origen de la recomendación 182 sobre el trabajo a tiempo parcial, naciendo el trabajo parcial jurídicamente en el año 1,994.

En Europa el trabajo a tiempo parcial fue una tendencia que empezó a ser utilizada como un mecanismo de política para la sostenibilidad familiar ante el desempleo que padecían muchas personas, después fue una tendencia para ordenar el factor tiempo en los

²⁰ Benavente, Torres M^a Inmaculada. **El trabajo a tiempo parcial**. Pág.22.



lugares de trabajo para posteriormente formara parte de la diversificación del trabajo, y no perdiendo la idea esencial que es el fomento del empleo.

En cuanto a la evolución a lo “largo de los últimos diez años, se observa un aumento del porcentaje del trabajo a tiempo parcial sobre el empleo total tanto en la Unión Europea en su conjunto como en los distintos países que la componen.”²¹ si bien con distintos niveles de intensidad, es oportuno mencionar que no todos los países de la Unión Europea forman parte del Convenio 175 que regula el trabajo a tiempo parcial, siendo miembros únicamente, Bélgica, Chipre, Eslovenia, Finlandia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Suecia.

“El fenómeno de la flexibilidad con el pasar del tiempo se trasladó a América Latina llegando por último a Guatemala, durante los años 90 provocando un gran impacto en el mercado laboral incorporándose como novedad la aplicación de la economía al derecho laboral generando grandes discusiones entre los juristas laboristas y los economistas en torno a la aplicación de las leyes laborales y su eficiencia económica.”²²

Las transformaciones sociales, en el país siempre han sido un gran reto para las autoridades en este caso las relacionadas en materia y flexibilidad laboral, adaptando la realidad social del país a las mismas, tal es el caso que el trabajo a tiempo parcial se emplea de una manera tácita puesto que no existe un reglamento para poder implementar el Convenio 175 de la OIT, y existen lugares tales como los call centers que implementan esta modalidad bajo la denominación de trabajo temporal.

²¹ Gómez Sandalio, Celia Pons, Carlos Martí. **El trabajo a tiempo parcial: evolución y resultados**. Pág. 2.

²² Salazar, Gabriela. **Op. Cit.** Pág.41.



Aún con la situación expuesta anteriormente el trabajo a tiempo parcial es una realidad del país, ya que existen empresas en donde se contrata a la persona por un tiempo determinado, es decir por temporadas, tal es el caso de las personas que laboran como vacacionistas en el mes de diciembre, los call centers en la cual se labora determinadas horas y en especial si la persona no ha cumplido la mayoría de edad, una tendencia cada vez más frecuente.

3.2. Definición

El Acuerdo Marco entre los interlocutores sociales de la Unión Europea celebrado en 1997 expone la siguiente definición de trabajo a tiempo parcial “se considera trabajador a tiempo parcial a aquel empleado cuyas horas normales de trabajo, calculadas sobre una base semanal o sobre un periodo medio de empleo de hasta un año, son inferiores a las horas normales que realiza un trabajador a tiempo completo comparable.”²³

Marcos Oneto define el trabajo parcial como “El acuerdo de voluntades por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, este a prestar sus servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, en una jornada de trabajo normalmente inferior a la de los trabajadores de tiempo completo en situación comparable, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada.”²⁴

Para Cano surge como “una tendencia globalizadora del trabajo que ha transformado las relaciones laborales, a través del cual se disminuye la jornada laboral, como una modalidad de contratación destinada a la creación de nuevas fuentes de trabajo y la incorporación de determinados grupos vulnerables, tales como mujeres y jóvenes.”²⁵

²³ Gómez, Sandalio, Celia Pons, Carlos Martí. *Op. Cit.* Pág.1.

²⁴ López, Marcos. *El trabajo a tiempo parcial.* Pág. 1.

²⁵ Cano, Juan Luis. *Op. Cit.* Pág. 1.



Las definiciones citadas anteriormente concuerdan con que el trabajo a tiempo parcial, es una tendencia globalizadora que las relaciones laborales han ido adoptando para poder integrar a un número mayor de personas para con esto generar más oportunidades de empleo ante una necesidad evidente del mismo, y sobre todo no perder la esencia de los principios del derecho laboral al velar por que no se dejen de prestar garantías mínimas al trabajador.

Así también contempla ser una forma de inclusión que permite combinar el trabajo con actividades extralaborales como el estudio o las tareas domésticas o de cuidado, siendo un beneficio para los jóvenes al ser un medio de desarrollo para poder generar ingresos para sí mismo y ser un medio de subsistencia para su familia cuando dependan del mismo. Por otra parte, el trabajo a tiempo parcial es considerado reflejo de la falta de demanda de empleo o de un mecanismo para reducir algunos costos laborales, y con ello buscar desfavorecer al trabajador.

3.3. Naturaleza jurídica

Anteriormente se estableció que el trabajo a tiempo parcial es un acuerdo de voluntades en donde el trabajador establece un vínculo con el patrono y queda bajo la guía de este, el cual queda obligado a pagar una cantidad acordada por ambos por la prestación de servicios, durante un tiempo inferior al establecido en una jornada ordinaria.

El vínculo que existe entre trabajador y patrono debe de plasmarse en un contrato de trabajo por escrito para formalizar la relación entre ambos; sin embargo, el Código de Trabajo en el Artículo 19 determina que para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, también la legislación contempla ciertos casos en los cuales puede el contrato individual realizarse, de forma



verbal, siendo estos los casos en los cuales se realice laborales agrícolas, que no excedan de un límite de tiempo y valor.

Caso contrario sucede con el contrato colectivo de trabajo, cuando un grupo de sindicatos de trabajadores y de patronos, se comprometen a realizar la prestación de servicios siempre a cambio de una remuneración, el Código de Trabajo define en el Artículo 39 que este “debe de celebrarse por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo.... Dentro de los quince días posteriores a su celebración...”. Por la cantidad de elementos personales que intervienen en el mismo y así como los derechos y obligaciones que contraen ambas partes este requiere mayores formalismos según lo establece la legislación.

El Convenio 175 de la OIT determina que el trabajo a tiempo parcial busca la protección contra el desempleo y que deben de adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección que los trabajadores a tiempo completo siendo una de estos la celebración de un contrato de trabajo a tiempo parcial el cual debe de realizarse por escrito y en consecuencia adaptado a lo que establece la legislación guatemalteca deberá regirse por lo establecido en el Artículo 28 del Código de Trabajo, el cual dispone que “deberá extenderse en tres ejemplares: uno que debe que recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo ...”.

3.4. Características

El trabajo a tiempo parcial se ha caracterizado por ser una nueva tendencia globalizadora de la flexibilidad laboral en varias legislaciones, si bien es cierto que ha venido a innovar las relaciones de trabajo al contratar a trabajadores por un tiempo inferior a las jornadas



laborales establecidas, ha venido a revolucionar diferentes puntos de vista, en cuanto a la igualdad de derechos que recibiría un trabajador a tiempo parcial a un trabajador de tiempo completo.

Pero, para aclarar lo expuesto se debe de fijar otras características esenciales que dan un carácter único a al trabajo de tiempo parcial, para Valenzuela Augusto plantea que las características del trabajo a tiempo parcial son:

- a. "Es una modalidad privilegiada de acceso al mercado de trabajo;
- b. Es una tendencia preferente para las mujeres casadas que fortalece el ámbito laboral y familiar, característica que se ve reflejado en países como Gran Bretaña.
- c. No es una modalidad que sea frecuente en la industria y en el sector público.
- d. Preferentemente es una tendencia privilegiada en el sector privado."²⁶

Las características hacen referencia a los sectores en los cuales, con frecuencia es aplicada la modalidad de trabajo a tiempo parcial siendo el sector privado del comercio, restaurantes, hotelería, entre otros afines, en los que se ve la necesidad de extender el horario de atención, adaptándose a las horas de más consumo o demanda a los que Valenzuela lo denomina horas "pico", porque demanda una concentración mayor de trabajadores para seguir prestando los servicios correspondientes.

Por otra parte, se establece que sectores como la industria no es tan frecuente la modalidad debido a que se emplea en su mayoría mano de obra masculina, y en sector de prestación de servicios públicos debido la rigidez de la estructura y de las normas para la contratación de personal no son acoplables al trabajo a tiempo parcial.

²⁶ Valenzuela, Augusto. **El contrato de trabajo a tiempo parcial**. Pág.21.



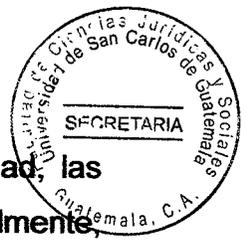
Otras características que hacen singular a la modalidad de flexibilidad laboral:

- a. Es que surge como una tendencia globalizadora no se reconoce en un lugar único de nacimiento de la misma, aunque los mejores resultados de la aplicación del trabajo a tiempo parcial se dan en Europa, y escasos países de América Latina.
- b. Surge de la necesidad de adaptación y flexibilidad laboral que demandan los trabajadores y las necesidades de producción de las empresas y posteriormente surge como una figura jurídica cuando la Organización Internacional de trabajo le da vida jurídica en el Convenio 175.
- c. El trabajo a tiempo parcial tiene como fin abrir nuevas posibilidades de empleo y la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores de tiempo parcial en los campos del acceso al empleo, condiciones y de seguridad social.

Características que a lo largo de la investigación hacen del tiempo parcial una modalidad única, constante y adaptable, ante las necesidades evidentes de circunstancias que suceden en el entorno social, que conlleva la creación de nuevas tendencias y formas de contratación laboral.

3.5. Diferentes legislaciones que regulan el trabajo a tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial fue plasmado como una figura jurídica del derecho laboral en el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, estableciendo con ello un instrumento jurídico preparado por trabajadores, patronos y gobiernos que conforman la OIT para establecer principios y derechos básicos en el trabajo a tiempo parcial, equiparándolo con los que posee un trabajador a tiempo completo.



En ella, destacan el derecho de sindicalización, la protección de la maternidad, las vacaciones anuales pagadas, la terminación de la relación de trabajo y, esencialmente, el derecho a la seguridad social, siendo determinadas mediante métodos acordes a la legislación y prácticas nacionales de todo Estado miembro que haya ratificado el Convenio.

Todo Estado miembro tiene la facultad de adherirse al Convenio y ratificado el mismo y adoptar documentos jurídicos que hagan valer las disposiciones del Convenio 175 en la legislación propia. En el año 2019, según datos de la Organización Internacional del Trabajo, 187 estados miembros forman parte de la organización, siendo únicamente 18 miembros los que han ratificado dicho convenio.

Sin embargo, muchos países han adoptado esta modalidad en la forma de contratación, sin haber ratificado el Convenio en mención, dentro de los cuales se hallan:

La legislación de Argentina, en la Ley de contrato de trabajo No. 20.744 Artículo 92 ter, define el trabajo a tiempo parcial “como aquel donde el trabajador presta sus servicios por un total de horas al día o a la semana inferior a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad.” en la que se desarrolla.

Otros elementos que se contempla del contrato de tiempo parcial en la legislación argentina es que la remuneración que perciba un trabajador a tiempo parcial no puede ser inferior a la que percibe un trabajador a tiempo completo; que desarrolle la misma actividad, no pueden realizar horas extraordinarias, y en el tema de seguridad social las cotizaciones se realizan en proporción a la remuneración que percibe el trabajador con una característica que en caso de tener dos empleos deben ser unificadas.



En el caso de Brasil la Ley de contrato de trabajo brasileiro “Consolidação das Leis do Trabalho” en el Art. 58-A. considera trabajo a tiempo parcial “aquel cuya duración no supere las treinta horas semanales, sin posibilidad de horas semanales adicionales, o incluso aquel cuya duración no supere las veintiséis horas semanales, con posibilidad de sumar hasta seis horas adicionales por semana”.

Un elemento característico en esta legislación es equiparar el salario que recibe un trabajador de tiempo completo, a los trabajadores a tiempo parcial “quienes gozan de iguales derechos que los que están bajo contrato a tiempo indefinido, salvo la indemnización por despido si la relación laboral termina en el tiempo estipulado.”²⁷

El Código de Trabajo chileno en el Artículo 40 bis define que contratos de trabajo a tiempo parcial son “aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria”. Caso contrario en las anteriores legislaciones Chile permite que un trabajador a tiempo parcial pueda laborar horas extras, las cuales deben ser remuneradas con el ingreso mínimo mensual que determina la ley, calculando las horas como jornada ordinaria. Y en cuanto a derechos que goza un trabajador que suscribe un contrato de trabajo a tiempo parcial deben ser iguales a los de un trabajador tiempo completo.

La legislación chilena hace énfasis especial en el estudiante trabajador que opta por esta modalidad para poder desempeñar actividades académicas y laborales, cuando el permiso deba otorgarse al estudiante para solventar sus actividades estudiantiles a este se le otorgaran sin goce de remuneración, y cuando estas se vean suspendidas por motivos de vacaciones podrá optarse por desempeñar una jornada laboral ordinaria mientras estas duren.

²⁷ Maurizio, Roxana. **Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características e impactos en la determinación salarial.** Pág.8.



Perú en la Ley General del Trabajo el Artículo 30 el contrato a tiempo parcial es por medio del cual “el trabajador se obliga a prestar servicios en una jornada de trabajo inferior a cuatro horas diarias o a veinticuatro horas semanales”, debe de celebrarse por escrito y cuenta con un plazo de 30 días a partir de su suscripción para presentarlo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, gozando las mismas prerrogativas de un trabajador a tiempo completo incluyendo en él, la condición de afiliados regulares en los sistemas de seguridad social, computándose las aportaciones en las horas laboradas.

Se evidencian características similares en las legislaciones de los países expuestos, porque buscan ser proteger a sectores como los estudiantes trabajadores, así como resaltar el principio de igualdad al compensarlo con los mismos derechos que se establecen para un trabajador a tiempo completo, y la forma que deben de celebrarse los contratos sin embargo, existen diferencias en cuanto a la forma que deben de pagarse las horas extras en aquellos casos en que si está permitido siendo estos en su mayoría remuneradas con el mínimo mensual , y en casos muy particulares superior al valor por hora del salario básico dependiendo de la actividad desempeñada por el trabajador.



CAPÍTULO IV



4. Análisis del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT trabajo a tiempo parcial

El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo fue aprobado el 7 de junio de 1994; tiene como objetivo brindar nuevas y masivas oportunidades de empleo, bajo la consigna que el régimen de trabajo mejora la economía y ampara a los trabajadores que laboran a tiempo parcial con igualdad de salario y derechos que le asisten en las condiciones que presta el trabajo y seguridad social.

4.1. Ámbito de aplicación

Para que el Convenio 175 de la OIT se requirió que fuera ratificado, atribución que la Constitución Política de Guatemala delega al presidente de la Republica como autoridad superior del Organismo Ejecutivo y en ejercicio de sus funciones por mandato del pueblo, previo a consideración del Congreso de la Republica de Guatemala para su aprobación, tal como lo manifiesta el Artículo 183 literal k de la Constitución Política de la República de Guatemala.

De igual manera la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 171 literal l) en qué casos debe de conocer el Congreso de la República de Guatemala previo a la ratificación de este para posteriormente aprobarse con el voto de las dos terceras partes del total de los diputados siendo estas:

- a. Cuando leyes vigentes se vean afectadas y que la Constitución Política de la República de Guatemala requiera la mayoría calificada, es decir las dos terceras partes del total de los diputados,



- b. Cuando se vea perjudicado el dominio de la nación, estableciendo la unión económica o política de Centroamérica, estableciendo la transferencia o atribución de competencias de organismos, instituciones o mecanismos creados dentro de un ordenamiento jurídico comunitario establecido,
- c. Cuando el estado se vea obligado financieramente en proporción al presupuesto de ingresos ordinarios de la nación,
- d. Cuando se establezca el compromiso para someter cualquier asunto a decisión judicial o arbitraje internacional,
- e. Cuando contenga clausula general de arbitraje o de sometimiento a jurisdicción internacional.

Es importante mencionar que la Corte de Constitucionalidad conforme al Artículo 272 literal e) de la Constitución Política de la República de Guatemala , emitirá opinión sobre los tratados y convenios, así como al Ministerio de Relaciones Exteriores le corresponde la formulación de las políticas relativas a las relaciones del Estado de Guatemala con otros estados , esta disposición incluye a los tratados y convenios internacionales establecido en el Artículo 38 del Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo.

Conforme lo manifestado en el párrafo anterior, el ordenamiento jurídico guatemalteco hace énfasis en que los tratados y convenios internacionales próximos a ratificar no contradigan las disposiciones constitucionales establecidos en nuestro ordenamiento jurídico y que estas deben de ser cumplidas de buena fe, y que las mismas sean disposiciones que fortalezcan los derechos y obligaciones de la población.



El Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo fue ratificado por Guatemala mediante el Decreto número 2-2017 del Congreso de la República de Guatemala, el dieciocho de enero de dos mil diecisiete.

Para desarrollar y aplicar el convenio en mención fue necesario la creación de un reglamento, para hacer efectivo el mismo en el territorio guatemalteco, y la protección de derechos de los trabajadores que trabajaran bajo este nuevo régimen, respetando sobre todo el principio de seguridad y certeza jurídica e igualdad de condiciones para los trabajadores.

4.2. Ámbito material

El Código de Trabajo en los considerandos manifiesta que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por tanto, para la aplicación del contenido de la norma debe interponerse el interés colectivo ante el interés privado, teniendo en cuenta siempre que debe favorecerse los intereses de los trabajadores.

Una de las observaciones base que creó el Convenio 175 de la OIT: el trabajador cuyo tiempo de actividad laboral es menor a lo estipulado en jornadas ordinarias, tengan una mayor accesibilidad a una oportunidad de empleo, a mejoras en las condiciones de trabajo y seguridad social, haciendo énfasis en que estas condiciones deben de ajustarse conforme a la legislación nacional, por tanto deben de regirse principalmente bajo los principios de tutelaridad y justicia social, los cuales caracterizan al derecho laboral y destacan en el ordenamiento jurídico guatemalteco.



4.3. Instituciones relacionadas con la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

Anteriormente se hizo referencia sobre la ratificación del Convenio en mención, con lo cual se vieron varios sectores involucrados y para la elaboración del reglamento para la aplicación del mismo, las cuales son:

4.3.1. Congreso de la República de Guatemala

Es el encargado de la potestad legislativa del país, de suma importancia la intervención para que el Convenio se haya ratificado por Guatemala, de la manera establecida anteriormente, y la creación del reglamento para su aplicación a través de la Comisión de Trabajo.

La Ley Orgánica del Organismo Legislativo en el Artículo 27 define a las Comisiones de Trabajo como "...órganos técnicos de estudio y conocimiento de los diversos asuntos que les someta a consideración el pleno del Congreso de la Republica o que promuevan por su propia iniciativa." La misma Ley faculta a las comisiones para convocar la asistencia y la cooperación de funcionarios y representantes de instituciones públicas o privadas.

Para dicho tema, la Comisión integra la mesa de trabajo con representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), para poder cumplir una disposición que el Convenio determina, la igualdad de condiciones para los trabajadores de tiempo parcial a fin de que gocen del beneficio de salud en los temas de maternidad, accidentes o enfermedades, tal como lo gozaría un trabajador que labore en una jornada laboral ordinaria.



Pero la importancia del Organismo Legislativo está en la creación de la norma jurídica adecuada para contemplar todas las disposiciones que aporten una mejora para las relaciones laborales de trabajo a tiempo parcial.

4.3.2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Como ente administrativo encargado de cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, a la formación técnica y profesional y la previsión social, es el encargado de la exposición y aplicación de lo establecido, para dicho tema es de suma importancia exponer que dicho ministerio tiene por principal objetivo enlazar las relaciones entre patronos y trabajadores.

La participación del Ministerio fue clave en las sesiones celebradas para poder llegar a un acuerdo sobre el reglamento, aprobado como el Acuerdo Gubernativo 89-2019 y publicado en Diario de Centroamérica el 27 de julio de 2019.

Sin embargo, el 9 de septiembre del 2019 la Corte de Constitucionalidad en expedientes acumulados 4958-2019 y 5135-2019, al conocer la impugnación al Acuerdo Gubernativo, Reglamento del Convenio 175 de la - OIT- sobre el trabajo a tiempo parcial, decreta la suspensión provisional de “a) los artículos 2 y 4, b) la frase “Es permitido el traslado de un trabajador de tiempo completo a tiempo parcial o viceversa, siempre y cuando sea voluntario, ya que no es permitido imponerlo, por lo que la anuencia del trabajador deberá constar en forma expresa y el documento debe incorporarse al expediente personal del trabajador y de dará el aviso respectivo a la autoridad competente...” contenida en el artículo 6, c) la dicción “...proteger los derechos de los sujetos de la relación laboral y se respeten los principios de voluntariedad y proporcionalidad...”, contenida en el artículo 1; d) la dicción “...El cual puede ser a tiempo



completo o parcial.”, contenida en el numeral 1 del artículo 2; e) la dicción “Trabajador a tiempo parcial: es aquel que presta sus servicios personales durante un tiempo inferior al establecido para la jornada ordinaria del Código de Trabajo (diurna, mixta y nocturna).”, contenida en el numeral 3 del artículo 2; f) la dicción “...o parcial...”, contenida en el numeral 4 del artículo 2; g) la dicción “...ya sea a tiempo completo o parcial...”, contenida en el numeral 5 del artículo 2; h) la dicción “...ya sea a tiempo completo o parcial...”, contenida en el numeral 7 del artículo 2; i) la dicción “...según la modalidad de su contratación...”, contenida en el artículo 3; j) las dicciones “...sobre una base horario...” y “...por hora para cada año.”, contenidas en el artículo 4; y k) la dicción “...En el entendido que las prestaciones podrán determinarse proporcionalmente.”, contenida en el Artículo 5 del Acuerdo Gubernativo 89-2019.”

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social al ser el ente encargado de formular la política laboral, armonizar las relaciones laborales y sobre todo vela por el cumplimiento de la legislación laboral, debió haber previsto al momento de discutirse en mesa el Acuerdo Gubernativo en mención, debiendo incluir a representantes tanto del sector de los trabajadores, patronos y sindicales para prever dichas disposiciones.

La acción constitucional fue promovida por organizaciones sindicales ante la postura “que las contrataciones a tiempo parcial ya existen en el país y con el reglamento emitido por el Mintrab se buscaba pagar menos a los trabajadores. También se había dejado la libertad de pasar de tiempo completo a parcial, lo que afectaría los ingresos de los trabajadores a quienes les aplicaran el cambio”²⁸, tal y como expuso uno de los interponentes agregado que un cambio de jornada a tiempo parcial significaría una reducción en el salario, la indemnización y la jubilación.

²⁸ <https://elperiodico.com.gt/inversion/2019/10/04/cc-suspende-contratacion-a-tiempo-parcial/> (Consultado el 14 de noviembre de 2020).



Ante la resolución de la Corte de Constitucionalidad de Guatemala el Ministerio de Trabajo y Previsión Social indicó que los contratos a tiempo parcial que fueron presentados ante el mismo o que fueron suscritos antes de la misma y siguen vigentes hasta que termine el plazo por el cual fueron celebrados, argumentando de igual manera que el Convenio 175 sobre tiempo parcial de la OIT “está vigente dentro de la normativa nacional y la Corte no suspendió provisionalmente el contenido del artículo 3 del Acuerdo Gubernativo 89-2019, el cual establece: “Todo patrono puede contratar a su personal a tiempo completo o parcial, respetando y cumpliendo con las disposiciones del Código de Trabajo y del Convenio relacionado...”²⁹ Es de mencionar que antes de que se ratificara el Convenio que regula el trabajo a tiempo parcial en Guatemala existía la modalidad constante de celebrar contratos por horas, tal el caso de los call centers que contratan al personal por un tiempo inferior al de una jornada ordinaria.

4.3.3. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Como institución autónoma y de derecho público el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGGS) vela por la protección de vida mediante la prestación de los servicios médicos dirigidos a proteger y prevenir la salud de los habitantes de la nación que entran en su campo de aplicación y a los familiares que dependan económicamente de él, siempre tomando en cuenta la base de la contribución proporcional a los ingresos de estos.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 100 “reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social ...” y designa “la aplicación del régimen de seguridad social al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social...”, siendo este un

²⁹ https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/noticias/172-mintrab-fija-postura-ante-resolucion-de-la-cc?fbclid=IwAR1TxGPSi-RV3_pVwP2FNztAhWolek0SUXHsYB4HYxAFj-xPfoPQutuXXZc (Consultado el 14 de noviembre de 2020).



mandato constitucional, que el instituto debe brindar a sus afiliados el mínimo de protección que el interés y la estabilidad social requieran se le otorgué, conforme a lo establecidos en los reglamentos de dicha institución.

Durante la creación del Reglamento que daría las disposiciones para la aplicación del Convenio 175 de la OIT , el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social argumentó que se encontraba en duda sobre la cobertura prestada a los trabajadores de tiempo parcial indicando que se buscaba ampliar la cobertura del Instituto, debido a que el Estado no había cumplido como contribuyente con la parte que le corresponde, la implementación del reglamento podría crear agujero en los programas, y crear una crisis en la institución.

El Convenio establece que todo trabajador a tiempo parcial tiene derecho a gozar de derechos equivalentes a trabajadores de tiempo completo lo que incluye el derecho a la seguridad social, misma que se determina en la legislación nacional.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social determina que los programas que sufrirían mayor riesgo serían los programas de Enfermedad, Maternidad y Accidentes (EMA) y el de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (IVS), y se verían afectados los trabajadores a tiempo completo puesto que se ampliaría el número de los afiliados que aplicarían a dichos programas, la posibilidad de incrementar el número hace necesario normar la atención, contemplando que a mayor cobertura completa se dé y se pague menos, se socava la estabilidad financiera de los programas.

4.3.4. Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras

El CACIF ha dirigido sus esfuerzos en generar propuestas que contribuyan al desarrollo socioeconómico del país; sobresale el conocido plan METAS (Mundo, Equidad, Trabajo,



Ancla, Sociedad) que busca cambiar el rumbo del país, con ello el CACIF propone modificar la legislación para permitir la reinversión de utilidades destinadas a generar empleo y oportunidades, y ratificar e implementar el Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo para permitir que se generen más fuentes de empleo y enfrentar la crisis económica del país, argumentando que dicho convenio sería estratégico para las relaciones laborales de Guatemala.

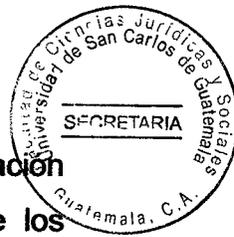
El CACIF tiene la opinión que el Código de Trabajo en Guatemala data de 1960, por lo que es de forma mínima que se ajusta actualmente a la realidad nacional y a los cambios que el sistema de empleo ha enfrentado desde entonces; por su parte el Convenio 175 recoge garantías y es un instrumento de derechos humanos y de formalización, y sobre todo que en las relaciones laborales actuales los trabajadores no tienen cobertura social, trabajando ya bajo esta modalidad de tiempo parcial, por lo tanto mantiene la postura de la importancia de la aplicación del mismo.

Otro punto en que se basa el CACIF para respaldar la aplicación del Convenio 175 es que al momento de dotar de todas las garantías a un trabajador de tiempo parcial se generarían más empleos estimando según “Los cálculos de la gremial apuntan a que en los primeros cuatro años de la implementación de este instrumento (en caso de que no haya un fallo firme que resuelva la inconstitucionalidad), se generarían hasta 153 mil 705 empleos.³⁰

4.4. Ventajas y desventajas del trabajador a tiempo parcial y el trabajador a tiempo completo

En el campo laboral guatemalteco es evidente la falta de oportunidades laborales. Las entidades citadas anteriormente, establecen su punto de vista respecto al Convenio 175

³⁰ <https://www.prensalibre.com/economia/cacif-contratos-de-tiempo-parcial-generarian-mas-de-150-mil-empleos-en-4-anos/> (Consultado el 14 de noviembre de 2020).



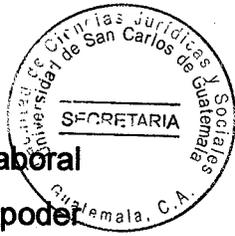
de la OIT, algunas con el argumento que, favorecería a una gran parte de la población trabajadora guatemalteca y otras que se estarían vulnerando los derechos de los mismos, y el daño sería aún más expansivo en virtud que se verían comprometidos los intereses de los trabajadores de tiempo completo.

Para el sector empresarial el Convenio 175 representa una esperanza y una oportunidad de asegurar a los trabajadores que ya laboran bajo esta modalidad, pero no perciben las garantías que promete el Convenio, puesto que no existe una norma legal que los ampare, en las condiciones de tiempo que prestan sus labores.

Por otra parte, el delegado ante la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ente importante en este tema para la cobertura de la seguridad social del trabajador, consideró que la propuesta del reglamento que regula la aplicación del Convenio no se necesitaba, manteniendo así su postura que tendría que ser un acuerdo ministerial o gubernativo, no una ley.

Las posturas indican que el sector empresarial ha manipulado la aplicación del Convenio para pagar salarios menores, para contratar gente por un mínimo de cuatro horas, no obstante, es de recordar que como antecedente que dictaminó Anabella Morfin cuando estuvo a cargo de la Procuraduría General de la Nación (PGN) “que el salario a tiempo parcial no podía ser menor al salario mínimo vigente”³¹, situación que el reglamento contempla de igual manera.

³¹ <https://elperiodico.com.gt/economia/2018/11/23/sectores-discrepan-sobre-aplicacion-del-convenio-175/> (Consultado el 14 de noviembre de 2020).



Entre las ventajas que ofrece la aplicación del Convenio en el campo laboral guatemalteco es la disponibilidad de horario con que cuenta el trabajador para poder combinar diferentes actividades tanto personales como la convivencia con la familia, mayor beneficio para las madres trabajadoras; así como la realización de actividades académicas, para los jóvenes que continúan estudiando y se ven en la necesidad de laborar.

La oportunidad de adecuación de horarios y el poder optar ya sea a uno o dos empleos para mejorar la economía del trabajador, o bien poder sustentar con ambos ingresos sus experiencias para que los jóvenes se adapten a la vida laboral, y más adelante poder optar a un trabajo a tiempo completo, cambiando los esquemas de adaptabilidad del trabajo a la vida y no viceversa, mejorando así tanto la vida del trabajador, así como el rendimiento en la prestación de sus labores, lo cual conllevaría también ventajas para el patrono.

Por su parte dentro de las ventajas para el patrono sería contratar por determinados días a los trabajadores teniendo así la flexibilidad de oportunidad laboral y por su parte se evitaría el término de un contrato laboral teniendo la posibilidad de convertirlo a un contrato parcial, esto con consentimiento del trabajador el cual debe constar en forma expresa; de modo que la economía del trabajador no se vea impactado repentinamente.

Por otra parte, también existen desventajas, si bien es cierto que esta modalidad ha sido adoptada en el campo laboral guatemalteco sin un marco legal, tales como no contar con la cobertura previsión y seguridad social, así como muchas veces el pago del salario mínimo al cual tiene derecho a percibir el trabajador.



Dentro de las disposiciones que regula el Convenio 175 de la OIT reflejan una amplia protección al trabajador por los aspectos anteriormente mencionados, la normativa jurídica del país, da en el Artículo 102 de la Constitución Política de la Republica, que todo trabajador que labore menos de las horas indicadas para las jornadas ordinarias reguladas en la legislación tiene derecho a percibir integro el salario semanal, por tanto, el Convenio favorecería al sector en el aspecto de seguridad social.

Este es un aspecto el cual es evidente y por el cual existe muchas controversias debido a que al adoptar esta modalidad se verían reducidos las ventajas laborales de quienes laboran dentro de una jornada ordinaria completa, ya que se reducirían la cobertura de los programas que atienden al trabajador en materia de seguridad social.

El sector sindical mantiene esta postura indicando que para hacer sostenible el programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes (EMA) que cubre el Instituto de Seguridad Social se tendría “que aumentar la cuota a los demás trabajadores, en alrededor de dos puntos más”³², evidenciando con ello una de las desventajas a los trabajadores de tiempo completo.

³²<https://elperiodico.com.gt/noticias/economia/2019/07/05/ven-riesgo-en-programas-del-igss-si-se-se-hace-uso-inapropiado-del-convenio-175/> (Consultado el 16 de noviembre de 2020).



CAPÍTULO V

5. Viabilidad y sus efectos de aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-

Expuestos los puntos de vista de las instituciones que intervinieron para que el Convenio 15 de la OIT fuera ratificado y entrara en vigencia en el país, es importante analizar y considerar la viabilidad del mismo al ser aplicados en los contratos laborales que se suscribirán bajo esta modalidad.

5.1. Consideraciones

Dada la importancia que el derecho laboral le otorga a la relación laboral dándole un trato preferencial al trabajador, y ante la intervención de distintos sectores que sustentaron su postura ante la aplicación del Convenio 175 de la OIT en Guatemala, así como la emisión de un Reglamento para el empleo del Convenio en las relaciones laborales a tiempo parcial.

La Declaración de los Derechos Humanos reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones equánimes, a percibir una remuneración por el trabajo desempeñado que garantice a la persona vivir en una condición digna y a la vez a su familia; así como también el acceso de protección en caso de enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos.

La legislación guatemalteca contempla las jornadas a las que debe de estar sujeto un trabajador, regula el tiempo determinado para cada una, también regula quienes no están sujetos a jornadas laborales, pero también destaca en un punto importante la seguridad



social y el trato preferente para el trabajador ante la desigualdad económica frente al patrono.

El Convenio 175 de la OIT trata de equiparar los derechos de un trabajador a tiempo completo al de un trabajador a tiempo parcial en base a los siguientes puntos:

- a. El derecho de sindicalización; pertenecer a un grupo de trabajadores que velen por el mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes, así como el derecho de negociación colectiva que tienen como fin, fijar las condiciones de trabajo, regular las relaciones entre patronos y trabajadores.**

- b. El derecho a la seguridad y la salud en el trabajo deben ser proporcionados por el patrono, tomando todas las medidas preventivas necesarias para resguardar la vida, la seguridad y la salud de trabajadores que están bajo la dirección inmediata y continua del mismo.**

Estas medidas deben tomarse en cuenta sobre todo en prestación de servicios cuando el empleador tiene contacto con sustancias corrosivas, químicas, o manipulación de alimentos, así como la edad en cuanto a condiciones físicas del trabajador, otro factor a tomarse en cuenta, que no importando el tiempo que el trabajador se encuentre desempeñando su labor, estas medidas deben de tomarse en cuenta en todo momento que el trabajador se encuentre dentro del lugar de trabajo, para seguridad del patrono y de la empresa.

- c. La protección a la discriminación en materia de empleo y ocupación, uno de los fines del trabajo a tiempo parcial es poder abrir nuevas oportunidades a grupos vulnerables tales como estudiantes trabajadores y mujeres, dentro de los convenios que la**



Organización Internacional de Trabajo (OIT) han suscrito, promueven la protección de trabajador ante distinciones, exclusiones o preferencias basados en razones de color, raza, religión, movimiento político, sexo; tal es el caso del Convenio 111 de la OIT, así como, el Convenio 100 de la OIT adopta la postura ante la igualdad en remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo realizado en iguales condiciones.

Por otra parte, el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), contempla la seguridad de los trabajadores de tiempo parcial en las siguientes esferas comparables al de un trabajador de tiempo completo:

- a. Protección de la maternidad; la situación de las mujeres trabajadoras siempre ha sido un tema prioritario en las relaciones laborales, el Convenio 183 de la OIT contempla que a la mujer que se le aplique el presente Convenio “tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto; a una licencia de maternidad”, el Código de Trabajo guatemalteco en el Artículo 151 literal c expone “ que las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia gozaran de inamovilidad” , y en el Artículo 152 “ la madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el cien por ciento de su salario... durante 84 días efectivos...”.**

Mencionado el hecho que la legislación guatemalteca ya establece los derechos que goza la trabajadora en estado de maternidad, recordemos que el estado protege a la persona desde su concepción siendo esta etapa es considerable primordial, por tanto, lo respalda con las normas jurídicas establecidas para el fin y algunas mencionadas



anteriormente, evitando que se ponga en peligro el periodo de gestación al desempeñar la madre trabajadora, su labor con esfuerzo excesivo.

Uno de los beneficios que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ofrece en caso de maternidad, es el otorgar prestaciones en dinero a la afiliada durante el período de suspensión temporal de trabajo, correspondiente al cien por ciento del salario base diario, en base al reporte de planillas de seguridad social. Según el Reglamento sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en el Artículo 22 “la afiliada gozara también dentro del programa de maternidad los servicios de “asistencia médico- quirúrgica, hospitalización, farmacéutica, exámenes necesarios, ayuda de lactancia...”.

b. Respecto a la terminación de la relación de trabajo, según el Código de Trabajo en el Artículo 76 “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forma la relación laboral le ponen fin a esta ... ya se por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento, o por causa imputable a la otra o... por disposición de la ley”. Al terminar el contrato laboral con ello se extinguen las obligaciones y derechos que conllevaba la relación laboral.

En torno a esto, existen dos panoramas cuando la terminación de la relación laboral se da por causa imputable a la otra; que se da en el caso, cuando existen causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo en estos casos el trabajador no percibe ninguna indemnización por tiempo servido en la empresa, caso contrario cuando existen causas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, caso en el cual si tiene derecho de percibir la indemnización correspondiente.



La protección que realiza el Convenio 175 de la OIT a los trabajadores de tiempo parcial ante la terminación de contrato de trabajo, es la protección ante un despido injustificado o en su caso que se indemnice al trabajador por el tiempo servido, que según el Artículo 82 del Código de Trabajo “el patrono debe de pagar una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuo”.

Citado por Palma la indemnización es considerada para Cabanellas Guillermo como una cuantía que el trabajador recibe citado: “Roto el contrato de trabajo, por despido directo o indirecto del trabajador, subsiste la obligación patronal de abonarle al despido o auto despido una suma igual a la que habría percibido de no haberse el cese súbito en los servicios. Ahora bien, lo que el trabajador recibe, aunque medido como salario no es sino una indemnización que coincide, en la cuantía, con la retribución laboral que podría haberle correspondido...Es una reparación pecuniaria de naturaleza salarial.”³³ Puede denominarse que la indemnización, es un reemplazo del salario que el trabajador tiene acceso por haber sido despedida injustificadamente y como consecuencia con ello deja de percibir un salario que cubre las necesidades básicas propias y su familia, es un mecanismo de defensa que el trabajador tiene para mitigar las consecuencias de la terminación del contrato de trabajo.

c. Vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, cómo antecedente las vacaciones eran consideradas como un privilegio que no todos los trabajadores tenían, únicamente aquellos que desempeñaban cargos administrativos siendo no favorecidos los trabajadores del sector privado, únicamente se gozaba de manera general los domingos y los feriados.

³³ Palma, Jaime. **Análisis sobre la indemnización por tiempo de servicio y la práctica de algunos empleadores para liquidar a sus trabajadores anualmente.** Pág.79.



Luego las vacaciones quedaron sujetas a las costumbres y usos locales de cada región, no fue hasta que en la Organización Internacional del trabajo convocada en 1970 establecieron el Convenio 132 de la OIT el cual regula las vacaciones pagadas este decreta el derecho de vacaciones para los trabajadores de la industria y el comercio, así como para los empleados del Estado y a los de las empresas privadas, excluyendo a los domésticos, el trabajo a domicilio, el trabajo de campo, a los marinos y a los talleres familiares.

El Código de Trabajo en el Artículo 130 manifiesta; “todo trabajador sin excepción tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo...”. Las vacaciones son un derecho que todo trabajador obtiene por el trabajo desempeñado bajo la misma dirección y de forma continua, en la legislación guatemalteca este derecho se basa en principios siendo uno de estos principalmente el principio tutelar al velar por el trabajador de una forma especial, otra condición que caracteriza a este derecho es la irrenunciabilidad de las mismas aplicándole un toque de coercitividad a efecto de proteger al trabajador de las posibles arbitrariedades que en su contra pueda cometer el patrono para perjudicarlo en su patrimonio, su dignidad o su persona.

Además de estos principios podemos agregarle medidas protectoras tales como que las vacaciones no son compensables en dinero; tanto el patrono como el trabajador no pueden negociar una cantidad de dinero para poder sustituir este derecho, no son indivisibles ; no pueden establecerse periodos separados para poder cubrir el mínimo de 15 días de duración de las vacaciones que establece la ley y únicamente se podrán dividirse en dos periodos como máximo cuando se trate de labores de índole especial, deben gozarse sin interrupciones, tampoco son acumulables de año en año con el objeto de poder percibir un descanso mayor.



d. Licencia de enfermedad, para Ossorio Manuel la define como “autorización o permiso”³⁴ constituyendo una aprobación que el patrono otorga el trabajo para ausentarse del trabajo con o sin goce de salario por un periodo determinado, para atender motivos de índole particular tal es el caso por enfermedad, ausentarse para poder recibir atención médica.

El Código de Trabajo en el Artículo 66 “ son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:... b) las enfermedades, ..., los descansos pre y posnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo” en el caso de la legislación guatemalteca esta licencia otorgada al trabajador el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda , sin embargo en la misma norma jurídica establece que el trabajador que se encuentre bajo la protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, este le otorgará “prestaciones en dinero al afiliado a partir del cuarto día de la suspensión temporal del trabajo, correspondiente a dos tercios del salario base diario, según planillas de seguridad social”³⁵ y el patrono pagara las cuotas que únicamente se establezcan para el efecto.

Y si el trabajador no estuviese suscrito a los programas del IGSS, el patrono tendrá la obligación de otorgar la licencia al trabajador, hasta que este se restablezca y pueda seguir desempeñando sus actividades laborales.

La realidad de los trabajadores a tiempo parcial de manera informal en Guatemala es que únicamente se le retribuye en base a las horas trabajadas, no se le pago el salario mínimo y mucho menos se le ofrece una cobertura en seguridad social tal y como lo

³⁴ Ossorio, Manuel. *Op.Cit.* Pág. 434.

³⁵ <https://www.igssgt.org/ema/enfermedad/> (Consultado el 17 de febrero de 2021).



plantea el Convenio 175 de la OIT, determinándose a la duración del tiempo de trabajo y a los ingresos que percibe el trabajador.

5.2. Análisis del reglamento que garantice la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo OIT, sin menoscabo de los derechos establecidos en la legislación guatemalteca, para los trabajadores a tiempo parcial

Ossorio Manuel define el reglamento como “toda instrucción escrita destinada a regir una institución o a organizar un servicio o actividad. La disposición metódica y de cierta amplitud que, sobre una materia; y a falta de ley o para completarla, dicta un poder administrativo. Según la autoridad que lo promulga, se está ante norma con autoridad de decreto, ordenanza, orden o bando.”³⁶

Pacheco citado por Hugo Calderón dice que el reglamento es “un conjunto sistemático de normas jurídicas destinadas a la ejecución de leyes o al ejercicio de atribuciones o facultades consagradas por la Constitución.”³⁷ Al atender estas definiciones se determina que para poder emitir un reglamento debe de necesariamente existir una ley, siendo el reglamento un instrumento jurídico complementario en donde se desarrollan procedimientos y disposiciones específicas.

En la Constitución Política de la Republica de Guatemala en el Artículo 183 literal e) menciona que son funciones del presidente de la República “sancionar, promulgar, ejecutar y hacer que se ejecuten las leyes, dictar los decretos para los que estuviere

³⁶ Ossorio Manuel. *Op.Cit.* Pág. 656.

³⁷ Calderón Hugo. *Derecho administrativo parte general.* Pág. 130.



facultado por la Constitución, así como los acuerdos, reglamentos y órdenes para el estricto cumplimiento de las leyes sin alterar su espíritu”. Los reglamentos se emiten por medio de acuerdos gubernativos y acuerdos ministeriales conforme a la administración pública.

Los acuerdos ministeriales los dicta el ministro encargado del ministerio en materia o varios ministros dentro de las actividades de su ramo. Hay acuerdos que no contienen reglamentos, contienen hechos, derechos, procedimientos y toda clase de asuntos, como, por ejemplo: condecoraciones, nombramientos o atribuciones o creaciones de comisiones de trabajo. Un acuerdo gubernativo lo firma el presidente de la república juntamente con vicepresidente y todos los ministros o bien el presidente de la república con uno o varios ministros de estado, además también deben de ser firmados por el secretario general de la presidencia, para dar fe administrativa de los mismos, según el Artículo 9 de la Ley de Organismo Ejecutivo.

El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo fue aprobado por el Congreso el 8 de febrero 2017, a través del Decreto Número 2-2017 atendiendo las facultades que le otorga el Artículo 171 literal I) de la Constitución Política de la República de Guatemala. Para la aprobación del reglamento cuyo objetivo principal era “desarrollar el Convenio 175 de la OIT, el cual establece el trabajo a tiempo parcial, para su efectiva aplicación en Guatemala, y con ello proteger los derechos de los empleadores y trabajadores”³⁸, se llevaron a cabo varias mesas de diálogo, en donde se “recibieron aportes de diputados de la Comisión de Trabajo, Ministerios de Economía, Trabajo y Previsión Social, Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales (CACIF),

³⁸ <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/gt/Documents/legal/190627-nota-legal%2004.pdf>, Paganini Estuardo, Lara Manuel, (Consultado el 21 de febrero de 2021).



y sindicatos de Guatemala, con el fin de lograr consensos que a la vez sean de beneficio para la población.”³⁹

Sin embargo, existió el desacuerdo por parte del Instituto de Seguridad Social porque al prestar la protección de los programas a los trabajadores de tiempo parcial se verían afectados los trabajadores a tiempo a completo. En su oportunidad, el jefe del Departamento Actuarial y Estadístico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Edwin García Caal, expreso que “los cambios para la institución no pueden representar perjuicios financieros. Hemos investigado que se podría afectar financieramente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con una perdida superior a los Q208 millardos”⁴⁰, indicó al momento de que se llevaran a cabo las reuniones para la aprobación del reglamento en mención.

Fue el 27 de julio de 2019 fue publicado el Acuerdo Gubernativo 89-2019 en el cual consta el Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT-, sobre el trabajo a tiempo parcial; y el 9 de septiembre de 2019 se decreta la suspensión provisional del mismo, por motivos expuestos anteriormente.

El 4 de octubre del año 2019 se presenta una nueva iniciativa 5626 del Congreso de la República de Guatemala, en donde se propone el proyecto de ley para la implementación del Convenio 175 de la Organización Internacional del trabajo, sobre el trabajo a tiempo parcial, siendo esta una propuesta de creación de una ley ordinaria la cual, regularía los derechos que tendría un trabajador a tiempo parcial, así como el tiempo en el cual debería de considerarse esta jornada proponiendo el siguiente limite “hasta por un

³⁹ https://www.congreso.gob.gt/noticias_congreso/2243/2018/1#gsc.tab=0 Rosemary Recinos (Consultado el 21 de febrero de 2021).

⁴⁰ https://www.congreso.gob.gt/noticias_congreso/3487/2019/3#gsc.tab=0 José Castellanos (Consultado el 21 de febrero de 2021).



máximo de seis (6) horas al día y treinta (30) a la semana y, en jornada ordinaria nocturna por un máximo de cinco (5) horas al día y veinticinco (25) a la semana”,⁴¹ el salario deberían de fijarse acorde al principio de igualdad y proporcionalidad de acuerdo al tiempo laborado. Estos serían los aspectos relevantes y detallados que propondría esta iniciativa de ley para poder implementar el Convenio 175 de la OIT.

La más reciente iniciativa fue presentada el 12 de mayo de 2020, la cual consiste en reformar el Código de Trabajo de Guatemala para implementar el trabajo a tiempo parcial como un trabajo sujeto a regímenes especiales. La iniciativa propone formular una definición concreta del trabajo a tiempo parcial, que fortalecería la formalidad del contrato a tiempo parcial por escrito.

Otros aspectos que regula la iniciativa es que los trabajadores a tiempo parcial no pueden laborar horas extraordinarias. Respecto al salario se plantea que “El salario mínimo para los contratos a tiempo parcial debe representar, por lo menos, el sesenta por ciento (60%) del monto que percibe un trabajador a tiempo completo con idéntica calificación profesional”⁴², determinaría el sistema para que el trabajador a tiempo parcial puede tener acceso a una cobertura de seguridad social, respecto a derechos colectivos gozarían los mismos derechos sindicales y negociación colectiva que gozaría un trabajador a tiempo completo.

Las dos últimas iniciativas presentadas al Congreso de la República de Guatemala, a través de la Comisión de Trabajo, se encuentra analizando el contenido de las mismas para poder en su caso unificar ambas iniciativas, quedando la posibilidad que sea una

⁴¹ https://www.congreso.gob.gt/detalle_pdf/iniciativas/5708#gsc.tab=0 , Chinchilla Oscar, (Consultado el 23 de febrero de 2021).

⁴² https://www.congreso.gob.gt/detalle_pdf/iniciativas/5696#gsc.tab=0, Mejía Maynor, (Consultado el 23 de febrero de 2021).



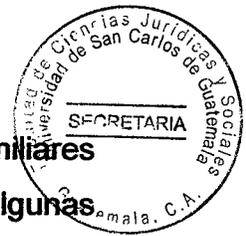
ley especial y en temas como el contrato, vacaciones, se rija por las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo, sin embargo, deben de considerarse la factibilidad de su implementación e impacto en el ordenamiento jurídico nacional.

Tema de controversia por el cual no se ha lo grado dilucidar de manera concreta el tema de trabajo a tiempo parcial en la normativa jurídica de Guatemala, es el tema del seguro social, siendo principalmente uno de los factores que propone dicho convenio para los trabajadores que laboran bajo esta modalidad.

De ser una realidad la aprobación de una ley especial que regule las disposiciones relativas y necesarias para la implementación del Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo, o bien reformas al Código de Trabajo, deben de tomarse en cuenta las posturas que anteriormente fueron expuestas, puesto que en muchos países si bien es cierto, la modalidad de trabajo a tiempo parcial ha sido razón de progreso en las relaciones laborales de países que aun sin haber ratificado el Convenio 175, lo tienen establecido en su legislación, son países que cuentan con los recursos económicos, sociales y tecnológicos desarrollados, podría ser un indicador que el trabajo a tiempo parcial es una modalidad laboral necesaria a la vida activa de todo país y que beneficiaría entonces al progreso económico laboral guatemalteco.

5.3. Impacto de la aplicación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo en el ámbito económico laboral guatemalteco

El Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo es considerada una herramienta por medio de la cual se protege a grupos que por mucho tiempo han sido vulnerables en materia laboral siendo esto los jóvenes estudiantes, madres trabajadoras, y tercera edad ; dada su condición de cumplir con una actividad estudiantil que contribuye



con el progreso personal de la persona, satisfacer un tiempo con actividades familiares indispensables para la protección de la familia, hasta la condición física que algunas personas necesitan una reducción significativa en la jornada laboral, optando por un trabajo a tiempo parcial.

Siendo una modalidad de la relación laboral que genera opciones “adicionales de empleo a las ya existentes, ya que puede complementar sus ingresos económicos adquiriendo otro empleo, podrá separar sus jornadas laborales a conveniencia, podrá atender actividades personales, además cuenta con la protección de sus derechos”⁴³, contribuiría a los objetivos del estado guatemalteco al crear nuevas fuentes de empleo formal, también la economía de Guatemala se vería beneficiada a mayor producción en los distintos sectores, incrementando los ingresos fiscales.

Por otra parte, el Convenio además de fortalecer los derechos de las personas que laboran bajo esta modalidad, proporciona certeza jurídica al patrono al momento de contratar a los trabajadores en esta condición, ya que podrán sujetarse a normas concretas para poder desarrollar la relación laboral en armonía, y en el acomodamiento de nuevas plazas para atender la demanda de producción que se requieran acorde a las necesidades de la sociedad y del lugar de trabajo a su cargo.

Estos han sido aspectos que han resaltado en la creación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, así como la incorporación en los países que han ratificado el mismo, y aquellos cuya legislación lo contemplan de manera singular. Equiparar al trabajador de trabajo a tiempo parcial con los derechos que goza todo trabajador a tiempo completo, contemplando el principio de igualdad.

⁴³ Cordón, Normann. **Consecuencias sobre la ratificación del Convenio 175 de la OIT por parte del Estado de Guatemala.** Pág.54.



Al implementarse en la legislación guatemalteca ya sea reformas al Código de Trabajo o creación de una ley especial que regule las disposiciones del Convenio 175 de la OIT los sindicatos encabezan la oposición de la aplicación de este dado que causa incertidumbre, ya que puede sobrevenir la pérdida de los derechos adquiridos por los trabajadores mismo que la legislación actual les da y por otra parte han sido enfáticos en la postura que la ratificación de este convenio es inconstitucional.

En el ámbito laboral guatemalteco, los derechos que contempla el convenio son una garantía colosal que se lograría en la relación laboral a tiempo parcial, sin embargo, la realidad guatemalteca hace que estos factores entren en duda ya que existen factores que reflejan que no se cumplen con el salario mínimo fijado en las relaciones en donde se labora una jornada ordinaria completa, por ende surge la premisa que los empleadores considerarían contratar al trabajador para poder pagarle únicamente por hora lo cual conllevaría a un salario inferior al mínimo.

La falta de una atención eficaz por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que ha quedado evidenciado en el planteamiento de las mesas de dialogo al aprobar el primer reglamento para que este convenio pudiera aplicarse en el país, y que fuese suspendido provisionalmente en poco tiempo entrado en vigencia, la debilidad de este ente para cubrir todas las dudas referentes a los acontecimientos que tornan alrededor de esta modalidad se ven reflejados en la poca información que trabajadores han recibido a la fecha, y que con esto se derive la interrogante si este sería capaz de controlar y garantizar que las disposiciones que se contemplarían para beneficio de los trabajadores sean aplicables en las relaciones laborales que se celebren bajo esta modalidad.

Tomando en cuenta que el trabajo a tiempo parcial es una tendencia globalizadora que refleja la necesidad del trabajador a la adaptación de nuevas tendencias que pueden ser



definidas o vistas como una muestra de la flexibilidad laboral la que puede ser comprendida para Senise María citado por Valenzuela “como la capacidad de los sistemas, de las organizaciones y de los individuos para adaptarse al cambio mediante el establecimiento de nuevas estructuras o formas de comportamiento. Esta adaptación se traduce no solamente en ajustes (flexibilidad defensiva), sino también en estrategias anticipativas como la creación de productos y la explotación de nuevos mercados o la formación profesional de la mano de obra.”⁴⁴

La realidad económico laboral del país reflejada en el sector empresarial, la crisis financiera y la evolución de la economía mundial así como la necesidad laboral que afronta nuestro país hacen que para sectores determinados y explicados anteriormente vean una solución para los contratos de trabajo a tiempo parcial una solución en el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, al garantizar una protección para el trabajador por las prestaciones de ley que otorga y sobre todo por el respaldo legal que obtendría al estar dependiendo de una norma jurídica.

Al momento de la creación de una ley especial o las reformas del Código de Trabajo estas crean incertidumbre por la cobertura del Instituto de Seguridad Social en los programas que comprenderían los preceptos del Convenio, posturas de dos sectores que se verían favorecidos y otros al cual de cierta manera se estaría vulnerando los derechos tal es el caso de los trabajadores a tiempo completo que por jornada completa laborada, seguirían percibiendo la misma cobertura del IGSS, que un trabajador a tiempo parcial que ciertamente se le estaría brindando la protección a sectores que han sido vulnerables pero no se presenta una propuesta crítica, razonable y legal para poder equiparar ambos sectores y que no se vean afectados en el momento de suscribirse los contratos, ni a futuro cuando se encuentre vacíos legales que podrían dejar a un lado los

⁴⁴ Valenzuela, Augusto. *Op.Cit.* Pág. 5.

principios de justicia social, y de igualdad para los trabajadores cuyas disposiciones del Código de Trabajo van dirigidos a prestar un derecho tutelar a los trabajadores.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La realidad jurídico - económica de Guatemala no se ajusta, para adoptar las disposiciones que establece el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo para garantizar la protección de los trabajadores a tiempo parcial el acceso al empleo, de las condiciones de trabajo y de la seguridad social, siendo necesario visualizarlo desde el punto de la normativa jurídica laboral guatemalteca, puesto que se requiere de una norma que regule la implementación del Convenio que vele porque las disposiciones sean una realidad y no afecten los derechos que ya se le atribuyen a un trabajador de tiempo completo.

Un reglamento no es la solución a dicho planteamiento; deja muchos puntos ambiguos para la aplicación del Convenio 175 de la OIT, sobre todo porque la Constitución Política de la República de Guatemala contempla el derecho al trabajo como un derecho de la persona y una obligación social; por lo que se sugiere que los entes indicados a establecer un planteamiento sólido son los que tienen iniciativa de ley, especialmente la Comisión de Trabajo del Congreso de la Republica de Guatemala junto con el Ministerio de Trabajo y representantes de cada sector, manteniendo el espíritu original del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo .

La solución efectiva es una reforma al Código de Trabajo, que permita y empiece a dilucidar una realidad al trabajo a tiempo parcial en la legislación guatemalteca creando y significando un cambio en el campo económico- laboral del país y con ello también no alterando lo dispuesto en las relaciones laborales actuales de un trabajador a tiempo completo que ya se encuentran debidamente establecidas en la normativa jurídica, y dando seguridad a las partes en las relaciones laborales que se suscriban como trabajo a tiempo parcial.





BIBLIOGRAFÍA

- BARRIOS OSORIO, Omar. **Folleto jornada de trabajo**. Guatemala: (s.e.), 2014.
- BENAVENTE, Torres. **El trabajo a tiempo parcial**. Sevilla, España: Ed. Junta de Andalucía, 2005.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1993.
- CALDERÓN, Hugo. **Derecho administrativo parte general**. Guatemala: Ed. Orión, 2006.
- CANO, Juan Luis. **Trabajo a tiempo parcial en Guatemala: situación actual y perspectivas para su implementación**. Guatemala: (s.e.), (s.f.).
- CORDÓN, Normann. **Consecuencias sobre la ratificación del Convenio 175 de la OIT por parte del Estado de Guatemala**. Guatemala. (s.e.), 2014.
- CORTAVE RUANO, Marla. **Análisis jurídico de la positividad del reglamento que determina los trabajos no sujetos a los límites de jornada ordinaria laboral**. Guatemala: (s.e.), 2006.
- CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD DE GUATEMALA. **Expedientes acumulados 4598-2019 y 5135-2019**, 2019.
- DE DIEGO, Julián Arturo. **Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. La ley, 2008.
- DE LA TORRE, Virginia y coautores. **La revolución industrial y el pensamiento político y social en el capitalismo contemporáneo (Siglo XIX)**. México: (s.e.), 2009.
- ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala. (s.e.), (s.f.).
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Ius-ediciones, 2017.
- GIRÓN RODRÍGUEZ, Elizángela. **La necesidad de regular la jornada laboral a tiempo parcial en la legislación guatemalteca**. Guatemala: (s.e.), 2006.



GÓMEZ, Sandalio y coautores. **El trabajo a tiempo parcial: evolución y resultados.**
Barcelona, España: (s.e.), 2002.

[http://etimologias.dechile.net/?jornada#:~:text=Es%20un%20pr%C3%A9stamo%20probable%20del,la%20palabra%20dies%20\(d%C3%ADa\).](http://etimologias.dechile.net/?jornada#:~:text=Es%20un%20pr%C3%A9stamo%20probable%20del,la%20palabra%20dies%20(d%C3%ADa).) (Consultado el 10 de noviembre de 2020).

<https://elperiodico.com.gt/economia/2018/11/23/sectores-discrepan-sobre-aplicacion-del-convenio-175/> (Consultado el 14 de noviembre de 2020).

<https://elperiodico.com.gt/inversion/2019/10/04/cc-suspende-contratacion-a-tiempo-parcial/> (Consultado el 14 de noviembre de 2020).

<https://elperiodico.com.gt/noticias/economia/2019/07/05/ven-riesgo-en-programas-del-igss-si-se-hace-uso-inapropiado-del-convenio-175/> (Consultado el 16 de noviembre de 2020).

https://www.congreso.gob.gt/detalle_pdf/iniciativas/5696#gsc.tab=0, Mejía Maynor, (Consultado el 23 de febrero de 2021).

https://www.congreso.gob.gt/detalle_pdf/iniciativas/5708#gsc.tab=0, Chinchilla Oscar, (Consultado el 23 de febrero de 2021).

https://www.congreso.gob.gt/noticias_congreso/2243/2018/1#gsc.tab=0 Rosemary Recinos (Consultado el 21 de febrero de 2021).

https://www.congreso.gob.gt/noticias_congreso/3487/2019/3#gsc.tab=0 José Castellanos (Consultado el 21 de febrero de 2021).

<https://www.igssgt.org/ema/enfermedad/> (Consultado el 17 de febrero de 2021).

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm> (Consultado el 6 de noviembre de 2020)

https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/noticias/172%20-%20mintrab%20-%20fija%20-%20postura%20-%20ante%20-%20resolucion-de-la-cc?fbclid=IwAR1TxGPSi%20RV3_pVwP2FNztAhWolek0SUXHsYB4HYxAFj-xPfoPQutuXXZc (Consultado el 14 de noviembre de 2020)

<https://www.prensalibre.com/economia/cacif-contratos-de-tiempo-parcial-generarian-mas-de-150-mil-empleos-en-4-anos/> (Consultado el 14 de noviembre de 2020).

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/gt/Documents/legal/190627-nota-legal%2004.pdf>, Paganini Estuardo, Lara Manuel, (Consultado el 21 de febrero de 2021).



LÓPEZ ONETO, Marcos. El trabajo a tiempo parcial. Boletín oficial de la Dirección del Trabajo. Chile: (s.e.), 1995.

MAURIZIO, Roxana. Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características o impacto en la determinación salarial. Suiza: (s.e.), 2016.

OCAMPO CARRIÓN, Ligia. Jornadas de trabajo en los juzgados de paz de turno. Guatemala: (s.e.), 2006.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1987.

PALMA, Jaime. Análisis sobre la indemnización por tiempo de servicio y la práctica de algunos empleadores para liquidar a sus trabajadores anualmente. Guatemala: (s.e.), 2008.

POZZO D. Juan. Derecho de trabajo, tomo II. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediar, 1961.

RUIZ ACEVEDO, Francisco. La sustitución del patrono en el derecho laboral. Guatemala: (s.e.), 2006.

SALAZAR LÓPEZ, Gabriela. Análisis jurídico del contrato de trabajo a tiempo parcial Guatemala: (s.e.), 2009.

SIERRA ROMERO, Gustavo Adolfo. La esclavitud como relación laboral ayer y hoy. Colombia: (s.e.), 2010.

VALENZUELA, Augusto. El contrato de trabajo a tiempo parcial. Guatemala: (s.e.), (s.f.).

Legislación.

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948.



Convenio sobre igualdad de remuneración. Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, 1951.

Convenio sobre la discriminación. Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, 1958.

Convenio sobre las vacaciones pagadas. Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo, 1970.

Convenio sobre el Trabajo a Tiempo Parcial. Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo, Ginebra, 1994.

Convenio sobre la protección a la maternidad. Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo, 2000.

Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Ley del Organismo Ejecutivo Decreto Número 114-97. Congreso de la República de Guatemala, 1997.

Decreto Número 2-2017 del Congreso de la República de Guatemala, 2017.

Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, sobre el trabajo a tiempo parcial, Acuerdo Gubernativo 89-2019, 2019.

Reglamento sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Acuerdo Número 410, 1964.