

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

**LA RECONCEPTUALIZACIÓN DE LA UTILIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO  
DENTRO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL**



**INGRID CORALIA MIRANDA**

GUATEMALA, MAYO DE 2006

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

**LA RECONCEPTUALIZACIÓN DE LA UTILIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO  
DENTRO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**INGRID CORALIA MIRANDA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, mayo de 2006

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez  
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín  
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Héctor España Pinetta  
Vocal: Licda. Gloria Pérez Puerto  
Secretario: Lic. Roberto Echeverría

**Segunda Fase:**

Presidenta: Licda. Eloisa Mazariegos Herrera  
Vocal: Lic. Héctor Orozco y Orozco  
Secretario: Lic. Napoleón Orozco Monzón

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

Guatemala 24 de enero de 2006



SEÑOR DECANO  
LIC. BONERGE AMÍLCAR MEJÍA ORELLANA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
SU DESPACHO



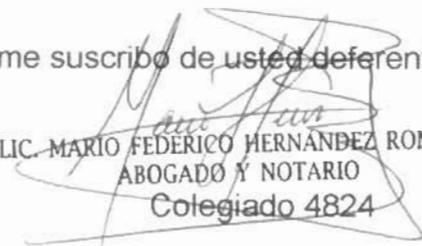
Respetable Señor Decano:

Tengo el agrado de dirigirme a usted en cumplimiento del nombramiento emitido por esa Decanatura, en el que se me nombra como asesor de tesis de la Bachiller INGRID CORALIA MIRANDA, la cual se intitula "LA RECONCEPTUALIZACIÓN DE LA UTILIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO DENTRO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL".

El trabajo de tesis relacionado por la estudiante MIRANDA, está enfocado básicamente a la regulación expresa de las jornadas de trabajo en base a las circunstancias de edad, sexo y condición física, que no obstante de su regulación legales constituye un derecho positivo, que en la práctica diaria se aprecia que son derechos que son disminuidos o tergiversados los derechos de los trabajadores, si tomamos en cuenta que los establecidos en la ley son derechos mínimos y no máximos, razón por la cual dicha monografía reviste gran importancia para que realmente sean derechos vigentes, dicho trabajo lo desarrolla en cinco capítulos, abordando en el primer capítulo el tema relacionado con lo que es el contrato de trabajo; el segundo capítulo se refiere a las consideraciones generales acerca del contrato a tiempo parcial; el tercer capítulo se encuentra enfocado lo que constituye el contrato de trabajo a tiempo parcial; en el capítulo cuarto se relaciona con la regulación guatemalteca del tiempo dentro del contrato de trabajo y en el quinto capítulo se refiere a la necesidad de regular el contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación laboral guatemalteca.

Con la postulante se tuvieron reuniones de trabajo en las cuales se le realizaron recomendaciones para la mejor realización de la investigación de tesis, las cuales fueron tomadas en cuenta, en virtud de lo anterior me permito emitir dictamen favorable del trabajo elaborado por la ponente, para sustentar su examen técnico de tesis, previo a optar los títulos profesionales de Abogada y Notaria y el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales ya que el trabajo de la postulante en mención fue presentado conforme a los requisitos de forma y fondo establecidos en el reglamento respectivo.

Sin otro particular, me suscribo de usted deferentemente:

  
LIC. MARIO FEDÉRICO HERNÁNDEZ ROMERO  
ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado 4824



**UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, uno de febrero de dos mil seis.

Atentamente, pase al **LIC. OSCAR TREJO ESQUIVEL**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante **INGRID CORALIA MIRANDA**, Intitulado: **"LA RECONCEPTUALIZACIÓN DE LA UTILIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO DENTRO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL"**

Me permito hacer de su conocimiento que esta facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público

  
**LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS**



cc. Unidad de Tesis  
MIAE/sllh

3ª. Calle poniente No. 20  
Antigua Guatemala  
Teléfono 7832-1579



La Antigua Guatemala  
7 de abril de 2006

Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi  
Jefe de la Unidad Asesoría de tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad Universitaria.

Licenciado Elizardi:

De manera atenta y respetuosa me dirijo a usted, haciendo referencia a la providencia de fecha uno de febrero de dos mil seis, en la que se me notifica el nombramiento como Revisor de tesis de la bachiller INGRID CORALIA MIRANDA, en el trabajo intitulado "LA RECONCEPTUALIZACIÓN DE LA UTILIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO DENTRO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL".

La monografía relacionada, se desarrolló en forma científica y técnica, utilizándose los métodos analítico, sintético, deductivo e inductivo; el trabajo de investigación se obtuvo a través de técnicas bibliográficas, la entrevista y el cuestionario. El trabajo de tesis de la estudiante Miranda es una contribución científica al Derecho del Trabajo, en virtud que enfoca la innovación de nuevas formas de contratación laboral al reconceptualizar la jornada de trabajo. Las conclusiones y recomendaciones son acordes al trabajo realizado, además se utilizó bibliografía reciente del tema investigado.

Se recomendó a la bachiller INGRID CORALIA MIRANDA, realizar algunas modificaciones al trabajo referido, las que fueron atendidas, por lo que se aprueba el trabajo de investigación relacionado, emitiendo DICTAMEN FAVORABLE para que el mismo pueda ser discutido en Examen Técnico Público de Tesis, previo a obtener el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, y los títulos profesionales de Abogada y Notaria.

Atentamente,

Lic. Oscar Trejo Esquivel  
Revisor de Tesis  
Colegiado No. 1,309

Oscar Trejo Esquivel  
ABOGADO Y NOTARIO

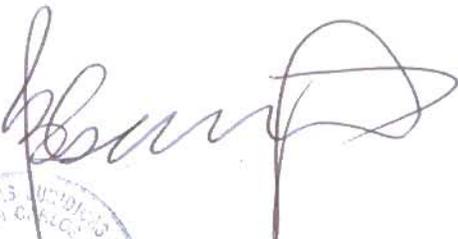
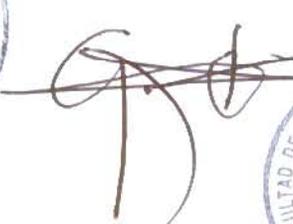
21 ABR. 2006



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante INGRID CORALIA MIRANDA, titulado LA RECONCEPTUALIZACIÓN DE LA UTILIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO DENTRO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL. Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis:-

MIAE/slh


## **Dedicatoria**

- A Dios:** Por bendecirme, iluminar mi camino y guiarme en la culminación de mi carrera profesional.
- A mis Padres:** José Venancio Pérez Barrios (Q.E.P.D.) y Carmelina Magdalena Miranda Yoc, por haberme concedido la vida y ser inspiración en el triunfo alcanzado.
- A mi esposo:** Pedro Rodolfo Laynez Lux, por su amor, apoyo, dedicación y paciencia en la preparación de mi carrera profesional.
- A mis hijos:** Javier Alejandro y Andrea Jazmín, por ser la razón que motivaron el triunfo alcanzado.
- A mis hermanos:** En especial a Vicky, Erick Efrén, Mildred y Edwin, por compartir las etapas importantes de mi vida.
- A mis sobrinos:** En especial a Erick Efrén y José Ricardo, con mucho amor y que el triunfo alcanzado sea un ejemplo a seguir.
- A mi suegra:** Julia Berta Lux García, por el apoyo otorgado a la culminación de mi carrera.
- A:** La tricentenaria y gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por los conocimientos adquiridos en la preparación y finalización de esta carrera.
- A:** Mis asesores, catedráticos, compañeros de estudio, amigos y amigas, por compartir la alegría de este triunfo.

## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

1. Contrato individual de trabajo.....	1
1.1. Naturaleza jurídica.....	1
1.2. Definición.....	2
1.3. Elementos del contrato individual del trabajo.....	3
1.3.1. Subordinación.....	3
1.3.2. Ausencia de riesgo.....	4
1.3.3. Estabilidad.....	5
1.3.4. Profesionalidad.....	5
1.4. Elementos de la prestación de servicios.....	7
1.5. Clases de contrato.....	8

### CAPÍTULO II

2. Consideraciones generales acerca del contrato a tiempo parcial.....	11
2.1. Conceptualización de la flexibilidad.....	11
2.2. Causas de la flexibilidad laboral.....	12
2.3. Importancia de la flexibilidad del tiempo de trabajo.....	13
2.4. Principales razones para la disminución del tiempo de trabajo.....	13
2.4.1. Protección a la salud del trabajador y mejora de la calidad de vida.....	14
2.4.2. Adaptación a las necesidades de producción de la empresa.....	14
2.4.3. Políticas de empleo.....	15
2.5. Ámbito del tiempo parcial.....	15
2.6. Conceptualización del trabajo a tiempo parcial.....	16
2.7. Evolución del trabajo a tiempo parcial.....	18
2.8. Características de los trabajadores a tiempo parcial.....	19
2.9. Demanda del empleo a tiempo parcial.....	20
2.10 Oferta de empleo a tiempo parcial.....	22

<b>CAPÍTULO III</b>		<b>Pág.</b>
3.	Contrato de trabajo a tiempo parcial.....	25
3.1.	En que consiste.....	25
3.2.	Duración que puede tener.....	25
3.3.	Forma del contrato.....	26
3.4.	Jornada de trabajo.....	26
3.5.	Horas extraordinarias.....	27
3.6.	Derechos de los trabajadores.....	27
3.7.	Horas complementarias.....	28
3.8.	Conversión de un contrato de trabajo a tiempo parcial en contrato a tiempo completo o viceversa.....	30

### **CAPÍTULO IV**

4.	Regulación guatemalteca del tiempo dentro del contrato de trabajo.....	33
4.1.	Enfoque.....	33
4.2.	Disposiciones de orden constitucional.....	33
4.3.	Disposiciones específicas de carácter ordinario.....	34
4.4.	Clases de jornada.....	37
4.4.1.	Ordinaria.....	37
4.4.1.1.	Diurna.....	38
4.4.1.2.	Nocturna.....	38
4.4.1.3.	Mixta.....	38
4.4.2.	Extraordinaria.....	39
4.5.	Las personas no sujetas a limitaciones de la jornada de trabajo.....	39

### **CAPÍTULO V**

5.	Necesidad de regular el contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación laboral guatemalteca.....	43
5.1.	Generalidades.....	43
5.2.	Disposiciones de orden constitucional.....	44
5.3.	Disposiciones legales laborales.....	45
5.4.	Ánalysis de las disposiciones legales.....	46

5.5. Consideraciones del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.....	<b>Pág.</b> 50
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES.....	57
BIBLIOGRAFÍA.....	59

## INTRODUCCIÓN

Cada día dentro del proceso de globalización de mercados, se están eliminando las barreras artificiales que restringían hasta hace poco el comercio y el libre tráfico de bienes y mercancías entre los países, los mercados a nivel mundial se están expandiendo, ante lo cual existe más competencia entre productos y la prestación de servicios sin tener las barreras u obstáculos que antes lo impedían.

Ante tal situación los empresarios, industriales y trabajadores deben adaptar los factores de producción a las nuevas condiciones y reglas de juego que exige la globalización, con el objeto de ser eficientes y competitivos, y así poder acceder a nuevas formas de contratación laboral.

Es dentro de estos ajustes y modificaciones que aparece y entra en juego la llamada flexibilización de la utilización del tiempo de trabajo dentro de la contratación laboral, por medio de la cual se pretende modificar y adecuar el trabajo efectivo entre las relaciones obrero-patronales, y el entorno legal que regula las nuevas circunstancias y condiciones de su aplicación. Pues muchas veces las relaciones de trabajo se encuentran reguladas por normas que nacieron y sólo podrían existir dentro de mercados laborales cerrados y protegidos.

En el país la flexibilización del utilización del tiempo de trabajo en la contratación laboral, mediante la modificación de la normativa legal existente, es sumamente compleja, pues la mayoría están elevadas a nivel constitucional desde 1945; lo cual necesariamente se traduce en un proceso de modificación y ante todo de flexibilidad mucho más complejo y ante todo político e intereses. Además del supuesto general que entre los actores de la relación de trabajo existen diferencias ostensibles de carácter económico que se obliga a actuar en forma tutelar, protegiendo supuestamente al más débil de esa relación mediante la emisión de una normativa que busque eliminar la autonomía de la voluntad de las partes, propia del derecho común.

En tal sentido la problemática se define sobre la existencia de personas que pretende acceder a un mercado laboral, ofreciendo su fuerza de trabajo, dentro de un espacio inferior al contemplado en la ley, pero al existir parámetros fijos de tiempo estipulado, no les permite incorporarse al mercado laboral, ya que el sector empresarial no está dispuesto a que dichas personas puedan gozar cuantitativamente de las mismas prestaciones del trabajador que permanece mayor tiempo al servicio del mismo.

Con la definición descrita se planteó la hipótesis: Que al flexibilizar la jornada de trabajo laboral, se podrá regular el contrato de trabajo a tiempo parcial y con ello reducir las tasas de desempleo que enfrenta el sector joven, de la mujer y de las personas de la tercera edad.

Los objetivos planteados en la presente investigación fueron generales y específicos, los generales consistían en realizar un análisis técnico jurídico del trabajo a tiempo parcial para establecer las formas que reviste y de esa cuenta hacerlo efecto como instrumento de creación de empleo. Dentro de los específicos, se plantearon analizar doctrinaria y jurídicamente los derechos que se deriven del contrato de trabajo a tiempo parcial, indicar la innovación de nuevas formas de contratación, así como demostrar que la reducción del tiempo de trabajo es para mejorar los niveles de empleo.

Para tener los parámetros y buscando demostrar la hipótesis planteada, se formularon los supuestos de la investigación: La flexibilización de la jornada de trabajo ofrecerá nuevas respuestas a las necesidades de carácter personal, familiar, formativas y profesionales de los trabajadores y atenderá a las exigencias de adaptabilidad de las empresas; al distribuir la unidad de tiempo de trabajo se innovan nuevas formas de contratación; el contrato de trabajo a tiempo parcial solventará la problemática de carencia de empleo y al modificar la organización del tiempo de trabajo, mejorará la productividad, la competitividad y el servicio que se ofrece.

La presente investigación versa en el primer capítulo sobre los aspectos importante del contrato individual de trabajo; en el segundo capítulo se establecen consideraciones generales acerca del contrato a tiempo parcial como su conceptualización, modalidades de la flexibilidad laboral, su evolución y características; en el tercer capítulo se aborda lo relativo al contrato de trabajo a tiempo parcial como una nueva forma de contratación laboral; el cuarto capítulo desarrolla el análisis jurídico sobre la regulación guatemalteca del tiempo dentro del contrato de trabajo y el quinto y último capítulo conlleva la reflexión de regular el contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación laboral guatemalteca.

La investigación se realiza para sustentar la teoría que se puede flexibilizar la jornada de trabajo laboral con el fin de crear nuevas formas de contratación que coadyuven a paliar el desempleo actual, sin que por ello se vulneren derechos y garantías establecidas, sino por el contrario cumplir con el supuesto legal que a igual trabajo igual salario.

Asimismo con la investigación se partirá del ámbito general al particular utilizando el método deductivo, para buscarle solución a la problemática planteada, y hacer un análisis crítico de la situación para que se pueda regular nuevas formas de contratación como lo es el contrato de trabajo a tiempo parcial.

**La autora.**

# CAPÍTULO I

## 1. Contrato individual de trabajo

### 1.1. Naturaleza jurídica

El concepto de contrato individual de trabajo es una figura reciente, que ha venido a cobrar aceptación general después de las guerras mundiales, especialmente después de la segunda guerra. Se ha señalado entre las razones para que haya tenido tardía aceptación: 1) las características muy peculiares que presenta este contrato; y 2) el hecho que las legislaciones civiles europeas concibieran al contrato de trabajo, como un contrato de arrendamiento o un contrato de locación de servicios. Según el tratadista Guillermo Cabanellas “Corresponde a Bélgica en 1910, el uso de la nueva terminología que después fuera seguido por Francia y por Suiza”.<sup>1</sup> La tardanza en la consideración del contrato individual del trabajo como se concibe actualmente, no es cosa antojadiza obedece al hecho que ante la estructura tradicional establecida por los principios generales del derecho, la figura del contrato individual del trabajo presenta dificultades para su clasificación, y con base en los conceptos de la lógica formal, muy enraizada, en épocas anteriores, no resultaba fácil su aprehensión como se concibe actualmente.

El contrato individual de trabajo se comparó con el contrato de arrendamiento por labores realizadas por esclavos, quienes por ser propiedad de una persona si podían arrendarse; luego se dijo que este tipo de reclamación jurídica era similar a un contrato de suministro de energía eléctrica basado en que si bien el empleador no adquiere un derecho sobre el trabajador, si lo adquiere sobre la energía que el trabajador posee; posteriormente fue comparado como un contrato de

---

<sup>1</sup> Tratado de política laboral y social, tomo II, pág. 52.

sociedad, en el cual el patrono obtiene una utilidad y el trabajador obtiene como producto de su participación, la remuneración; también se planteó la comparación como un mandato en el cual el trabajador sustituye al patrono en algunos actos que éste no puede realizar por si mismo dentro de su empresa.

Tomando en cuenta los elementos de juicio esbozados, se considera que el contrato individual de trabajo, o la relación de trabajo, nace a la vida jurídica en el ámbito del derecho privado, pero en el momento mismo de la celebración del contrato de trabajo, o de la iniciación de la relación de trabajo se reviste de elementos de derecho público que obviamente le dan su clasificación, por lo que puede afirmarse que el contrato individual de trabajo, es una institución de derecho público.

## 1.2. Definición

“El contrato de trabajo individual es aquel por el cual una persona entra en relación de dependencia con otra, poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia”.<sup>2</sup>

De conformidad con el Artículo 18 del Código de Trabajo, el contrato individual de trabajo se define: “como el vínculo económico jurídico, mediante el que una persona (trabajador), queda obligado a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

---

<sup>2</sup> Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho del trabajo I**, pág. 71.

La definición anterior, es sin lugar a dudas la más acertada a la figura del contrato individual de trabajo, pues incluye inicialmente, dos elementos preponderantes en la relación de trabajo que son:

- El aspecto meramente jurídico, connotado con la suscripción de documento; y
- El aspecto económico connotado por la retribución que se entrega al trabajador como contraprestación al trabajo prestado.

Posteriormente la definición, señala a los sujetos de la relación jurídica, para finalmente describir los elementos propios o características del contrato, que son: a) la subordinación (dependencia continuada); y b) la ausencia de riesgo materializada por la responsabilidad que asume quien ordena la ejecución de las obras.

### **1.3. Elementos del contrato individual del trabajo**

Al hacer un análisis del contrato individual de trabajo, podemos elaborar un detallado listado de elementos que tiene el contrato individual de trabajo, sin embargo doctrinariamente algunos de esos elementos son esenciales en el contrato individual de trabajo, y no sólo no pueden faltar, sino que son los que constituyen la esencia de ese contrato, y sus atributos imprescindibles, siendo estos: La subordinación, la ausencia de riesgo, la estabilidad y la profesionalidad.

#### **1.3.1. Subordinación**

El infinitivo subordinar deriva del latín: Sub, bajo y ordinare, ordenar, con lo cual nos da una idea de la autoridad a que está sometida una persona, deviniendo esa autoridad de un vínculo

determinado, que en el caso del derecho del trabajo, va a estar ligado precisamente al contrato de trabajo. La subordinación es vital para concebir la figura del contrato individual de trabajo y se afirma que su existencia ha sido determinada en la estructuración del moderno derecho del trabajo y de los seguros sociales.

Para medir la importancia de este elemento se debe tomar en cuenta que se ha intentado sustituir la denominación derecho del trabajo por la de derecho de trabajo subordinado, y para ello se ha considerado que tal rama del derecho público protege y tutela al trabajo subordinado, y al trabajador en general, y en consecuencia, donde no exista trabajo subordinado no hay contrato de trabajo.

### **1.3.2. Ausencia de riesgo**

“Riesgo es la posibilidad de sufrir un daño, la posibilidad de tener una pérdida, el peligro inminente que puede producir una situación determinada”.<sup>3</sup> Generalmente cuando varias personas coinciden en un hecho o en una actividad conjuntamente en muchos casos los riesgos se comparten, sin embargo por la tutelaridad y protección que brinda el Derecho del Trabajo a los trabajadores no es posible aplicar los principios del derecho común de compartir los riesgos entre patronos y trabajadores, o el caso de trasladar el riesgo al trabajador.

La doctrina laboral generalmente acepta la ausencia de riesgo, en la parte que presta sus servicios subordinados en la relación de trabajo. Al empleador se le caracteriza por la incidencia de riesgo a diferencia del trabajador que es ajeno al riesgo.

---

<sup>3</sup> **Ibid**, pág. 81.

La subordinación y la ausencia de riesgo se integran y se justifican mutuamente en las relaciones económico-jurídicas del contrato de trabajo, por cuanto que si el trabajador es receptor de la dirección empresarial obviamente no tiene responsabilidad de las imprevisiones que puedan darse, como tampoco le corresponde objetar las directrices que se den en la empresa si está exonerado de riesgo.

### **1.3.3. Estabilidad**

La estabilidad en el trabajo es la seguridad que tiene un trabajador de conservar indefinidamente su relación laboral. El contrato de trabajo, es de tracto sucesivo, es continuo y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente el servicio a prestarse. La estabilidad en el empleo proporciona seguridad al laborante, evita que quede sujeto al capricho y voluntad del patrono, trata de proteger su subsistencia.

### **1.3.4. Profesionalidad**

La profesionalidad se interpreta de dos formas: en sentido lato, cuando la actividad a que se dedica una persona para su sustento, prevalece sobre otras y es habitual; en sentido restringido, por la dedicación y la laboriosidad empleada en la actividad, no sólo esa habitualidad y tiempo de trabajo, implica la forma de ejecutarlo y los esfuerzos físicos y psíquicos del laborante.

Ahora bien, legalmente los elementos que determinan la relación de trabajo y que en definitiva constituyen los elementos característicos de un contrato de trabajo, y los diferencian de otros contratos son los siguientes:

#### -Vínculo económico-jurídico

El contenido económico de la relación queda determinado en cuanto que el objeto de las obligaciones recíprocas entre patrono y trabajador comprende una ventaja o beneficio económico de cada uno de los sujetos, al aumentar de alguna forma económica su patrimonio.

El contenido jurídico determina la definición de poderes y deberes regulados por el derecho y que ambas partes pueden ejercer y deben cumplir.

#### -Prestación personal del servicio

Consiste en que la persona (individual, física o natural) se compromete a prestar el servicio o a ejecutar la obra en forma personal, sin que exista posibilidad alguna de su novación o sustitución.

#### -Dependencia continuada

Consiste en el sometimiento del trabajador a la estructura organizativa del patrono, esto significa que el trabajador no podría prestar el servicio al cual se compromete, sin que el patrono le proporcione todo lo necesario para la ejecución del trabajo.

#### -Dirección inmediata o delegada

Elemento característico de la subordinación en la prestación de los servicios y comprende el sometimiento del trabajador a la dirección del empleador sobre la ejecución de las labores y en

general fundamenta la sujeción del trabajador al poder disciplinario del patrono en consecuencia de la autoridad que éste ejerce sobre aquel.

Esta característica también explica lo relativo al principio de ausencia de riesgo en virtud de que es el patrono el que tiene la facultad de dirección y el que se apropia del éxito o el que carga con la pérdida del objeto de la empresa.

-Retribución

Esta característica se refiere a que la prestación del servicio personal al que se obliga el trabajador no puede ser gratuita, en otras palabras se define que el contrato de trabajo siempre es oneroso, no gratuito, ya que si fuera gratuito no estaría dentro del ámbito del Derecho de Trabajo.

#### **1.4. Elementos de la prestación de servicios**

La prestación del servicio o la ejecución de una obra determinada, requiere certeza en las condiciones de trabajo que son los elementos de fondo del contrato, ya que para la realización del trabajo, por lo menos debe otorgarse al trabajador las garantías mínimas de trabajo. Estos elementos de fondo de la contratación laboral, deben estar garantizados para los trabajadores, y su cambio únicamente puede suceder porque medie el consentimiento del trabajador o porque se demuestre que su cambio no sólo es necesario sino procedente legalmente. Las condiciones o elementos de la prestación de los servicios son: a) la materia u objeto; b) la forma o modo de su desempeño; c) el tiempo de su realización; d) el lugar de ejecución; y e) las retribuciones a que está obligado el patrono.

Dichas condiciones o elementos, y su imperiosa observancia están referidos en el Artículo 20 del Código de Trabajo..

### **1.5. Clases de contrato**

De conformidad con el Artículo 25 del Código de Trabajo, los contratos son:

- Por tiempo indefinido

Es precisamente el contrato tipo por regla general, dentro de la legislación laboral guatemalteca, pues en virtud de él se entiende que todas las relaciones de trabajo, son de naturaleza, continuada y en consecuencia sólo quedan excluidas aquellas actividades de naturaleza muy especial, que no sean acogibles por este tipo de contrato.

- A plazo fijo

Este contrato tiene carácter de excepción y para su determinación no basta con que dentro del documento se haya establecido fecha de terminación del mismo, sino que además que la actividad para la que se haya celebrado, no sea de naturaleza continua, y en virtud de ello no subsista al vencimiento del plazo previsto.

- Para obra determinada

Este contrato también tiene carácter de excepción y solo podrá celebrarse para el caso en el que se puede prever el acaecimiento de un hecho o circunstancia que le ponga fin, como sería precisamente la entrega de la obra.

Como ya se ha señalado el contrato por regla general, es el contrato por tiempo indefinido, y es precisamente en virtud de el que la ley laboral, en el Artículo 26 establece con absoluta claridad que, todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

“Los contratos individuales de trabajo, se clasifican por su forma de celebración, en contratos escritos y contratos verbales, los primeros constituyen la regla general, pues recogen el principio de tutelaridad ya que se deben extender por escrito, en tres ejemplares y a cuenta del empleador, ya que la falta de este es imputable a él; los contratos verbales constituyen la excepción a la regla general y se admite su celebración sólo para ciertas y determinadas actividades, de conformidad con lo que señala el Artículo 27 del Código de Trabajo, que es donde se contienen taxativamente tales actividades. Este tipo de contrato se puede probar mediante los medios generales de prueba”.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Franco López, Landelino, **Instituciones del derecho individual del trabajo**, pág. 54.



## CAPÍTULO II

### 2. Consideraciones generales acerca del contrato a tiempo parcial

#### 2.1. Conceptualización de la flexibilidad

“La flexibilidad del tiempo es una de las formas que permite un análisis conceptual, interpretación y por supuesto encuadre dentro del esquema laboral, no sin antes dejar por sentado que toda flexibilidad debe tener una protección jurídica e igualdad socio laboral”.<sup>5</sup> En ese orden de idea tenemos:

- Es un hecho que las elevadas tasas de desempleo se dan a nivel internacional y, sobre todo, la existencia de determinados grupos especialmente afectados por tal situación (jóvenes que intentan acceder por vez primera al mercado laboral, desempleados de larga duración, mujeres, personas de la tercera edad, trabajadores discapacitados y trabajadores que están cursando estudios o prosigan su formación profesional) hace que se plantee la determinación de las causas fundamentales de dicho problema, con el objeto de establecer una metodología que pueda mejorar la situación de los trabajadores.
- Para contrarrestar el desempleo uno de los recursos más eficaces es la flexibilidad.
- Tomando como base dicha premisa, se debe aceptar que la conceptualización de la misma, es problemática, toda vez que es complejo y abstracto, conllevando una elevada dificultad la

---

<sup>5</sup> Valenzuela Herrera, Augusto, **El contrato de trabajo a tiempo parcial**, pág. 70.

determinación de su influencia dentro del mercado laboral, es decir, con relación a empresarios, sindicatos y administración estatal.

- La flexibilidad consiste en ofrecer nuevas respuestas a las cada vez más diversificadas necesidades de carácter personal, familiar, formativas y profesionales de los trabajadores y atender a las exigencias de adaptabilidad de las empresas.

## **2.2. Causas de la flexibilidad laboral**

Se describen cuatro posibilidades de flexibilidad a desarrollar en el ámbito interno de la empresa:

- **Numérica**

Se relaciona con la capacidad del empresario para ajustar la mano de obra a la cantidad de trabajo a realizar.

- **Funcional**

Esta en relación con la extensión de la capacidad de los trabajadores para adaptarse a las posibles variaciones en el contenido de su tareas a causa, entre otros factores, a los cada vez más rápidos y mayores cambios tecnológicos.

- **Distanciamiento (subcontratación)**

Es una alternativa a la flexibilidad en la que se contrata a una persona ajena a la organización para hacer frente al incremento en la productividad de una necesidad a cubrir por la empresa (variaciones de la demanda), sin que por ello haya que aumentarse definitivamente la planilla.

- **De pago**

En ella se pretende adecuar la retribución a las capacidades de adaptación (flexibilidad funcional) y rendimiento de los asalariados.

### **2.3. Importancia de la flexibilidad del tiempo de trabajo**

Es importante porque a partir de esa flexibilidad surgen las nuevas formas de contrataciones. En esencia la unidad de tiempo o espacio de tiempo es la que determina la relación laboral actual; es por ello, ya sea en un aspecto cuantitativo, esto es la duración del tiempo de trabajo o bien en su aspecto cualitativo, es decir, la distribución del tiempo de trabajo, lo que de una forma u otra determina la situación jurídica de empleador y empleado.

La duración del trabajo constituye una de las dimensiones principales de la flexibilidad del empleo, ya que en función de que se realicen más o menos horas por los asalariados se necesitará, respectivamente, la contratación de un menor o mayor número de trabajadores.

Si bien la duración es un elemento importante, la distribución del tiempo de trabajo es fundamental en cuanto a la flexibilidad del mercado de trabajo debido a que el avance de las nuevas tecnologías exige una adaptación en los horarios a las necesidades de las empresas y a las tasas de utilización de los bienes de equipo.

### **2.4. Principales razones para la disminución del tiempo de trabajo**

Entre las razones para disminuir el tiempo de trabajo se tiene las siguientes:

#### **2.4.1. Protección a la salud del trabajador y mejora de la calidad de vida**

Actualmente la reducción del tiempo de trabajo es utilizada en su mayor parte para mejorar los niveles de empleo. No obstante, este objetivo no ha sido siempre el impulsor de tal opción ya que las regulaciones iniciales de disminución de la jornada de trabajo iban dirigidas claramente a mejorar y proteger la salud del trabajador. Esto fue, hasta la segunda guerra mundial la reducción del tiempo de trabajo era un fin en sí mismo ya que los horarios eran muy elevados y las condiciones bajo las que se realizaban eran ínfimas, por lo que suponían un foco importante de enfermedades. Todo este proceso culmina con el primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo que se refiere a la jornada de ocho horas y cuarenta y ocho horas semanales. No obstante, hoy en día es difícil mantener esa argumentación con jornadas que oscilan entre las cuarenta y las treinta y cinco horas semanales derivado por los niveles de presión ejercidos.

#### **2.4.2. Adaptación a las necesidades de producción de la empresa**

En los últimos años se han desarrollado una serie de acontecimientos en los mercados internacionales tales como la globalización de los mercados, innovaciones en el ámbito tecnológico cada vez más rápidas y niveles de competencia elevados, que han modificado profundamente la organización de la producción. La consecución de dichos objetivos implica por tanto la adopción de nuevos horarios de trabajo y la adaptación de la mano de obra a las nuevas necesidades emergentes. Por separado es necesario resaltar el auge que está experimentando el sector

servicios, lo que ha generado nuevas exigencias en relación a la demanda de ampliación de los horarios de atención al público.

### **2.4.3. Políticas de empleo**

Están dirigidas a determinados estamentos de la sociedad con problemas laborales bastante arraigados, como por ejemplo los jóvenes desempleados de larga duración con más de un año de desempleo y mayores de cuarenta y cinco años. Claramente se coincide que el término política de empleo hace referencia a un conjunto de medidas cuya finalidad principal se centra en ejercer una influencia sobre el mercado de trabajo con el objeto de ajustar la oferta y la demanda de trabajo. Obviamente dicha política varía conforme el propio devenir social y de ahí que la misma bajo ningún punto de vista puede dejar sectores laborales desprotegidos.

## **2.5. Ámbito del tiempo parcial**

Una dificultad metodológica aparece de inmediato cuando se trata de definir, o simplemente de precisar, lo que abarca el trabajo a tiempo parcial. La definición propuesta a principio de los años sesenta por la Organización Internacional del Trabajo: “trabajo efectuado de manera regular y voluntaria durante un período sensiblemente más corto de lo normal”.<sup>6</sup> El Derecho del Trabajo no incluye definiciones precisas del trabajo a tiempo parcial así mismo existe una serie de problemas con la necesidad de diferenciar claramente el trabajo a tiempo parcial de las otras medidas de reducción del tiempo de trabajo. Generalmente, la cuestión ha sido resuelta fijando un número máximo de horas. Sin embargo, este umbral común a todas las profesiones y a todas las actividades no tiene en cuenta la duración efectiva del trabajo, que difiere

---

<sup>6</sup> *Ibid*, pág. 77.

en los diversos sectores de la economía según las categorías profesionales o las empresas.

Con lo anterior se reafirma que el trabajo a tiempo parcial someterlo a un solo molde es imposible, es decir, pretender sujetarlo a una sola forma, es de suyo inexacto, dada la variabilidad de circunstancias que ocurren a diario en el que hacer social, lo que conlleva de una u otra forma al irse creando nuevas formas de contratación que el trabajo a tiempo parcial se vea modificado.

Naturalmente que la variabilidad tiene tan solo una consecuencia: la riqueza del trabajo a tiempo parcial, ya que al no existir una regulación definida en todo y en cualquier momento del que hacer laboral esta figura siempre va a surgir en la medida que exista un soporte legal, se va a constituir en un generador de empleo.

## **2.6. Conceptualización del trabajo a tiempo parcial**

El contrato de trabajo a tiempo parcial tiene una sustantividad que no se aparta en nada del contrato típico. En efecto, en ambos existe la presencia de los dos elementos personales: empleador y trabajador, el hecho material, es decir, la prestación de los servicios, la remuneración o salario, están presentes todos los elementos que conforman un contrato típico de trabajo.

Si coinciden todos los elementos indicados, nos llevan a una única conclusión, en ambos la existencia de una relación laboral por lo que se afirma que la diferencia toma un orden conceptual y para ello es que la diferencia conceptual del contrato de trabajo a tiempo parcial con el contrato de trabajo a tiempo completo o jornada completa hay que situarla en la duración máxima del tiempo de actividad laboral del trabajador,

cuando esa duración es inferior a la duración máxima legal o convencional en computo diario, semanal o anual. En nuestro país ese es el enorme valladar, es decir, tomar con iguales efectos económico-jurídicos todo aquel trabajo que se llegue a prestar con un espacio de tiempo inferior al pactado tanto en la norma constitucional como en la ordinaria, al igual que el que se realiza entre los parámetros legales. Eso es una injusticia y sólo tiene un efecto: la desmotivación para el empleador y día con día se genere más a espaldas del Estado y con enorme perjuicio del trabajador, dado que no se cubre el orden de previsión social.

La interpretación que se hace de la jornada de trabajo constituye una restricción a la libertad contractual ya que en un primer momento no se puede ampliar la jornada de trabajo, ni mucho menos reducir ese espacio de tiempo al amparo de otras consideraciones, es decir, se puede reducir el espacio de tiempo, pero siempre bajo las mismas implicaciones de una jornada ordinaria normal.

En el contrato de trabajo a tiempo parcial se encuentra como elemento esencial, el acuerdo entre empleador y trabajador al momento de que surja la relación laboral que la duración de la actividad laboral de aquel se va a limitar aun máximo inferior al tiempo máximo de trabajo establecido.

Naturalmente que el contrato de trabajo a tiempo parcial implica una regulación jurídica más compleja, ya que en sí lo que se pretende con esta regulación es posibilitar un pacto de reducir la jornada establecer un régimen proporcional a esa reducción en las obligaciones empresariales en materia de costos salariales y de costos de la seguridad social y por supuesto pretende establecer mecanismos más flexibles y de menor costo para incentivar una modalidad contractual para grupos sociales específicos y fomentar su empleo.

## **2.7. Evolución del trabajo a tiempo parcial**

El trabajo a tiempo parcial surge como una necesidad a la carencia de empleo; no obstante ello, si se analizan sociedades más desarrolladas como la de Gran Bretaña, Francia, República Federal Alemana y España, que son los marcos referenciales de mayor sustento del presente tema, demuestran que la extensión del trabajo a tiempo parcial no es un fenómeno coyuntural ligado directamente a la crisis económica, de tal suerte que por ejemplo en Gran Bretaña y Francia esta modalidad de contratación ha surgido antes de las crisis económicas a que han estado sometidos dichos países, ante lo cual no se podría atribuir la extensión del trabajo a tiempo parcial a la dificultad para encontrar empleos la jornada completa lo que debe asumirse que dicho fenómeno esta sustentado por el carácter voluntario, el cual obviamente prevalece sobre cualquier otra consideración.

Se debe coincidir que dicha modalidad en su carácter evolutivo no puede analizarse como un comportamiento impuesto de respuesta al subempleo. Esto no quiere decir que se asuma como verdad que se esta en presencia de una nueva forma de trabajo fundada en una relativización de los valores ligados al trabajo y en una revalorización del tiempo libre; frente a dicha afirmación se debe tomar una posición mesurada y por ende esperar los constantes cambios ya que trabajar a tiempo parcial no significa lo mismo en el caso de un joven en vías de inserción profesional, de una mujer casada con hijos a su cargo, de un hombre adulto en la mitad de su carrera o de un trabajador de edad que esta preparando su jubilación. Las motivaciones son diferentes en cada caso. En la medida que la condición predominante en el trabajo sigue siendo la actitud del hombre frente a sus necesidades, en dicha medida, son sus comportamientos en relación al tiempo parcial los que revelan cambios

profundos en su actuar social y de ahí la configuración de esta nueva forma de contratación.

Queda claro que el desarrollo del trabajo a tiempo parcial obedece a una serie de factores completos y solo por razones de determinación para fijar un parámetro, puede indicarse, entre otros, que su crecimiento es paralelo a otras tendencias bien conocidas de la población activa entre los cuales tenemos el gran auge de la incorporación de la mujer en el mercado laboral y por supuesto el incremento de la población laboral activa en los servicios que se prestan.

## **2.8. Características de los trabajadores a tiempo parcial**

Esta nueva forma de contratación tiende a ser el instrumento adecuado para poder acceder a un mercado laboral por parte de sectores, como el nuestro, que derivados a las circunstancias tan rígidas, el mismo le es inaccesible, aunado que también puede ser utilizado como una política empresarial de las condiciones de mercado.

Conforme estudios realizados dentro de las sociedades cuya forma de trabajo cobró vital importancia para precisamente, entre otros, paliar esa necesidad a dichos sectores tenemos:

- Que el trabajador a tiempo parcial típico, en efecto, con mucha frecuencia es una trabajadora.
- Es entre los veinticinco y los cuarenta y cuatro años prefieren trabajar a tiempo parcial.
- Los activos a tiempo parcial son pocos numerosos en la industria y en el sector de los servicios públicos.

- En la industria el fenómeno es comprensible ya que la mano de obra masculina predomina y el tiempo parcial sigue siendo una excepción en el caso de los hombres.
- En el sector de servicios públicos que emplean una mano de obra femenina abundante la ausencia relativa de trabajadores a tiempo parcial es más difícil de explicar. La rigidez de la estructura y de las normas de contratación explica las reticencias de la administración ante el trabajo parcial.
- En el sector privado están concentrados la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial: el comercio, el sector de la banca y los seguros, los servicios prestados a los particulares (hotelería, restaurantes etcétera), y a las empresas, y los servicios no mercantiles son las ramas de actividad en las que la proporción de la mano de obra a tiempo parcial es, en general mas elevada.

## **2.9. Demanda del empleo a tiempo parcial**

Resulta claro que la motivación principal que guía a los demandantes de empleo a tiempo parcial reside en su voluntad, ya sea de continuar otras actividades o de acceder a más tiempo libre. Dentro de los diferentes sectores que demandan la existencia de esta modalidad de contratación tenemos:

- **La mujer**

Es claro el hecho de la presencia creciente de la mujer en este ámbito de contratación, derivado del gran auge que tiene actualmente dentro del mercado laboral, que se deriva de factores socio culturales y económicos dentro de los cuales tenemos: deseos de independencia,

necesidad de realización personal en el plano profesional y voluntad de garantizar o de completar los ingresos del cónyuge. La popularidad del tiempo parcial no hace más que expresar la voluntad de las mujeres, principalmente las que están casadas y tienen hijos a su cargo, de compaginar mejor su vida profesional con las obligaciones familiares. En otros casos expresa una aspiración al tiempo libre.

- **Gente mayor de edad**

Hay otros empleos a tiempo parcial, además de la mujer principalmente casada. Ya que este es utilizado como medio de acceso progresivo a la jubilación, principalmente para los hombres. Si el trabajo a tiempo parcial es una forma fácil de adaptar el esfuerzo que hay que suministrar a las capacidades físicas de los individuos, como ocurre con los jubilados, se puede concebir que interese también a grupos cuya inserción profesional plantea un problema en este aspecto; es el caso, por ejemplo de algunos minusválidos.

- **Jóvenes**

En la medida que el trabajo a tiempo parcial traduce la voluntad de continuar otras actividades además de las profesionales, debería interesarle a otras categorías de la población, además de las mujeres casadas, como por ejemplo, a los jóvenes y a los estudiantes. Puede servir también para suavizar la transición demasiado brusca entre la escuela y el empleo, permitiendo a los jóvenes entablar conocimiento con el mundo del trabajo al mismo tiempo que continúan su formación y para el efecto es bueno citar que la tendencia es muy clara en los Estados Unidos de América, en la que cerca de los activos de al menos de veinte años están ocupados en base a un contrato de trabajo voluntario a tiempo parcial al mismo tiempo que continúan sus estudios.

Existe por lo tanto una demanda indiscutible de empleos a tiempo parcial en algunas categorías de la población.

## **2.10. Oferta de empleo a tiempo parcial**

Según una interpretación bastante extendida, los empleadores tendrían interés por desarrollar el trabajo a tiempo parcial y, principalmente, por sustituir los asalariados a jornada completa por asalariados a tiempo parcial, simplemente porque ganan en el cambio al costar los segundos menos que los primeros. Su conducta obedecería, por consiguiente a un criterio simple y único, el de la disminución de los costos salariales.

Por otro lado, este comportamiento de los empleadores formaría parte de una estrategia patronal de respuesta a la crisis actual, cuya finalidad sería reducir al máximo el personal de “planta” y constituir una reserva de mano de obra de estatus más o menos precario para cumplir tareas fácilmente separables de la actividad principal de la empresa y de responder a los momentos de máxima actividad. El trabajo a tiempo parcial no sería por tanto, más que un medio de marginar una parte de los efectivos de la empresa y de disminuir la combatividad sindical de los trabajadores.

Esta visión es muy simplista y muy acogida por los sindicalistas y ello se sustenta en el hecho de que dicha modalidad de contratación data antes de las crisis de las economías fuertes como Alemania, Francia, etcétera y no existe dato alguno que nos indique que hay un gran auge al momento de surgir la recesión. Además no es seguro, que la ventaja del costo menor sea tan evidente a los ojos de los empleadores, ya que el empleo a tiempo parcial presenta también inconvenientes para la empresa, que contrarrestan los ahorros realizados en los costos

salariales. Por otra parte, si el factor costo es tan importante a sus ojos, es bastante difícil explicar la falta de prisa de los empleadores por crear el andamiaje para este tipo de modelo de contratación.

Lo único cierto, que como cualquier figura contractual, tendrá sus bondades y por supuesto sus desventajas, dentro de las cuales se señalan las siguientes: en el plano de los inconvenientes los empleadores tienen en cuenta los gastos de contratación y de gestión adquiridos y de los costos adicionales en materia de equipamiento del puesto de trabajo; en el plano de las ventajas los empleadores señalan el mejor rendimiento por hora de los asalariados a tiempo parcial, su flexibilidad de utilización, que permite responder a las irregularidades de la actividad y hacer coincidir mejor las horas trabajadas y el plan de obligaciones de las empresas, su escaso ausentismo y su mayor estabilidad.

Es claro de forma más general cualquier tentativa de divorciar los horarios de utilización de los equipos, del horario de trabajo tradicional, precisa una nueva organización de trabajo que puede ser generadora de empleos a tiempo parcial.

La idea que preside esta modificación en la organización del trabajo no es eminentemente la disminución de los costos salariales, sino, al contrario, la rentabilidad de los equipos y maximizar el volumen de los negocios.

Naturalmente que las anteriores consideraciones se refieren con exclusividad al sector privado, ya que el sector público por razones de orden jurídico relacionados con la investidura de los funcionarios, es un campo poco explotado. Se esbozan también otras explicaciones, en especial la relacionada con la explicación que consiste en decir que el trabajo a tiempo parcial no se desarrolla en la función pública.

Dicho criterio es muy lamentable, ya que el sector público se puede constituir en un pionero en la creación de esta modalidad, con lo cual se vendría constituir en otra probabilidad de empleo.

Tanto en el sector público como en lo privado, el desarrollo del tiempo parcial es un elemento parcial de una política moderna de gestión de la mano de obra. Ciertamente, se comprende con facilidad que a la necesidad de flexibilidad en la utilización de la mano de obra, invocada por la parte patronal, los sindicatos responden insistiendo en la estabilidad y en la regularidad del empleo.

## **CAPÍTULO III**

### **3. Contrato de trabajo a tiempo parcial**

#### **3.1. En que consiste**

Es el contrato de trabajo en el que se acuerda la prestación de servicios durante número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar, si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en la jornada máxima legal establecida.

#### **3.2. Duración que puede tener**

El contrato de trabajo a tiempo parcial se puede concertar por tiempo indefinido o por duración determinada.

En todo caso, el contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido se utiliza cuando, se concierta para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. Está permitida la celebración a tiempo parcial de las siguientes modalidades de contratación de duración determinada:

- Contratación para la realización de una obra determinada o servicio determinada.

- Contratación para sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo.

### **3.3. Forma del contrato**

El contrato se formaliza por escrito. Si no ocurre así, el contrato se considera celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo que se presenten pruebas de lo contrario, es decir, que acrediten su naturaleza de contrato a tiempo parcial. En el modelo oficial establecido, en el que deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

### **3.4. Jornada de trabajo**

- Distribución de la jornada

La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo, que se disponga otra cosa.

- Horas extraordinarias

No se podrá pactar la realización de horas extraordinarias.

- Horas complementarias

Se podrá pactar la realización de horas complementarias entre empresario y trabajador.

### **3.5. Horas extraordinarias**

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

### **3.6. Derechos de los trabajadores**

Naturalmente que el contrato de trabajo a tiempo parcial necesita que, por excepción, permita su ajuste a la realidad de una jornada inferior y esto también por justicia laboral frente aquel trabajador que lleva a cabo su labor dentro de una jornada ordinaria. El objeto del ajuste es, de una parte, equilibrar, proporcional y equitativamente, el impacto de las restricciones del ordenamiento jurídico de la jornada máxima y de preservar el principio de igualdad de trato y protección ante situaciones jurídicas desiguales y garantizar su cumplimiento, impidiendo la existencia de fraudes de ley.

Y esto es claro, dado que en virtud de esa desigualdad de horario la regulación debe ser diferente y de ahí entre los derechos de los trabajadores tenemos los siguientes:

- El salario mínimo debe adecuarse a las horas que se encuentran a disposición el trabajador para prestar sus servicios al patrono;
- El régimen de descansos diario, semanal y anual del trabajador debe regularse con otros límites;
- Las medidas de protección social, como el régimen de pensiones deben ser diferentes en cuanto a su alcance;

- El financiamiento del régimen de protección social, como el acceso a los distintos regímenes del sistema de seguridad y previsión social, debe reducirse en forma proporcional por debajo de los mínimos legales;
- El pago de cualesquiera prestaciones derivadas con ocasión de la efectividad del servicio contemplado dentro la regulación ordinaria, debe ajustarse a la proporcionalidad del tiempo prestado.

No se debe perder de vista que lo ideal es llevar esta contratación en nuestro medio no sólo el plano de lo individual, sino que trascienda al orden colectivo; naturalmente que en nuestro medio es una tarea difícil, ya que no obstante de ser una modalidad que puede ser la apertura a nuevos empleos, siempre se dan posiciones intransigentes, tal como la afirmación, que es por la protección del trabajador que no se deben permitir nuevas regulaciones que contraríen preceptos constitucionales, por lo que hay sectores de trabajadores desprotegidos, que por una u otra circunstancia no pueden por razón de tiempo ingresar al mercado laboral y todo motivado por una estructura laboral, ya no acorde a los cambios actuales.

### **3.7. Horas complementarias**

El trabajador y el empresario podrán pactar la realización de horas complementarias que se adicionarán a las horas ordinarias estipuladas en el contrato a tiempo parcial y sólo cuando exista ese pacto el empresario podrá exigir la realización de horas complementarias.

El pacto de horas complementarias se formalizará necesariamente por escrito, y recogerá el número de horas complementarias establecidas cuya realización podrá ser requerida por el empresario. Este podrá

acodarse en el momento de la celebración del contrato parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

La distribución y la forma de la realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido en el pacto de horas complementarias, salvo que otra cosa se establezca, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un previsto de siete días. La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos.

El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetas al cumplimiento de los requisitos indicados anteriormente. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares por razones de guarda legal.
- Por necesidad, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad del horario.
- Por la incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

### **3.8. Conversión de un contrato de trabajo a tiempo parcial en contrato a tiempo completo o viceversa**

El cambio tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que puedan adoptarse por causas económicas, técnicas u organizativas.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitud de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan entre empresario y trabajador.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el apartado precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán

preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan entre empresario y trabajador.

Los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Los pactos entre empresario y trabajador podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello este motivado principalmente por razones familiares o formativas.

Las solicitudes de conversión de un contrato a tiempo completo a otro a tiempo parcial o de un contrato de tiempo parcial a un contrato a tiempo completo deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera razonada.



## **CAPÍTULO IV**

### **4. Regulación guatemalteca del tiempo dentro del contrato de trabajo**

#### **4.1. Enfoque**

Es claro que previo a formular cualquier tipo de propuesta en cuanto al manejo de tiempo dentro del esquema laboral guatemalteco y que desembogue en crear la figura jurídica del contrato a tiempo parcial, es necesario desarrollar el marco jurídico actual que regula el manejo de tiempo en la relación laboral en nuestro país y por supuesto por razones didácticas presentar los alcances de dicha normativa. Naturalmente que dicta regulación del manejo de tiempo desemboca en la figura de la jornada de trabajo con sus diversas modalidades a saber y es por ello que dentro de la misma (jornada de trabajo) tenemos disposiciones de rango constitucional y leyes ordinarias, que se transcribirán, haciendo al final las consideraciones pertinentes.

#### **4.2. Disposiciones de orden constitucional**

La base legal es la Constitución Política de la República de Guatemala:

“Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ...g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diaria, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de

trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinara las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las ordenes o a disposición del empleador.”

#### **4.3. Disposiciones específicas de carácter ordinario**

La base legal son los Artículos 116, 117, 118, 121 y 124 del Código de Trabajo:

“Artículo 116. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Tiempo de trabajo efectivo es aquél en el que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor

diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, Salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores”.

“Artículo 117. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del periodo nocturno. No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno”.

“Artículo 118. La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos artículos anteriores”.

“Artículo 119. La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador. Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo”.

“Artículo 120. Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho

horas a la semana, tienen derecho a percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna”.

“Artículo 121. El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinen los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes. No se considera horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable”.

“Artículo 122. Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo caso de excepción muy calificado que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando. Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosos. En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario”.

“Artículo 123. Los patronos deben consignar en sus libros de salarios o planillas, separado de lo que se refiere a trabajo ordinario, lo

que paguen a cada uno de sus trabajadores por concepto de trabajo extraordinario”.

“Artículo 124. No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo: a) Los representantes de los patronos; b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata; c) Los que ocupen puesto de vigilancia o que requieran su sola presencia; d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo. Sin embargo, todas esas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se terminen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias. El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo”.

Conforme al contenido de la normativa tanto constitucional como ordinaria, se infiere que la misma está orientada a regular el siguiente contenido.

#### **4.4. Clases de jornada**

Entre las jornadas de trabajos tenemos:

##### **4.4.1. Ordinaria**

La jornada ordinaria de trabajo tiene las limitaciones diarias o semanales establecidas en el Código de Trabajo y especialmente

en el artículo 102 inciso g) de la Constitución Política de la República de Guatemala. La jornada ordinaria puede ser: diurna, nocturna o mixta, la que deberá ser convenida con el trabajador previamente, específicamente en el contrato individual de trabajo, dentro de los límites diarios o semanales establecidos legalmente.

#### **4.4.1.1. Diurna**

Se considera diurna cualquier jornada comprendida entre las seis a las dieciocho horas la que no deberá ser mayor de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro a la semana.

#### **4.4.1.2. Nocturna**

La que comprende de las dieciocho horas de un día a las seis horas del día siguiente, la cual no puede exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis horas a la semana.

#### **4.4.1.3. Mixta**

Cualquiera que abarque parte de la jornada nocturna y parte de la jornada diurna, salvo que tenga cuatro o más horas de nocturna en tal caso se tomará como jornada nocturna. La jornada mixta no puede exceder de siete horas diarias ni cuarenta y dos a la semana. Puede dividirse en jornada continua y discontinua tomando en cuenta el período de descanso que se convenga en el medio de la jornada de trabajo. Para que constituya jornada discontinua debe otorgarse más de media hora para que los trabajadores tomen sus alimentos.

#### **4.4.2. Extraordinaria**

Es aquella en la que se labora fuera de los límites establecidos para las jornadas ordinarias, salvo lo contemplado en el artículo 118 del Código de Trabajo, el cual permite que se extienda la jornada ordinaria hasta en dos horas más, siempre que no exceda de los límites semanales ya convenidos con el trabajador.

#### **4.5. Las personas no sujetas a las limitaciones de la jornada de trabajo**

No están sujetas a limitaciones de la jornada de trabajo:

- Los representantes del patrono.
- Los que laboren sin fiscalización superior inmediata.
- Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia.
- Los agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores.
- Los altos empleados.
- Los empleados de confianza.
- Los trabajadores de la industria petrolera.
- Los demás trabajadores que por la naturaleza de su trabajo no están sometidos a jornadas de trabajo.

Sin embargo, a estas personas no se les puede obligar a que laboren más de doce horas. Para los efectos de determinar que trabajadores no están sujetos a los límites de la jornada de trabajo, se hace indispensable establecer las siguientes definiciones:

- Altos empleados.

“Aquellos trabajadores que gozan de marcada independencia en el desempeño de sus funciones y en quienes el patrono ha delegado la función de vigilancia superior, que corresponde a gestiones de alta jerarquía, por ejemplo directores administrativos, socios gestores, etcétera”.<sup>7</sup>

- Empleados de confianza.

“Aquellos trabajadores que por razón de sus funciones tienen a su cargo la marcha y destino general de una empresa o estuvieren al tanto de los secretos de la misma, y devenguen un elevado sueldo que indique su importancia”.<sup>8</sup>

- Empleados que laboran sin fiscalización superior inmediata.

Todos aquellos trabajadores que por la naturaleza de las labores que desempeñen y disfrutan de un salario fijo, no pueden ser controlados por el patrono o la persona encargada para el efecto en cuanto a la hora de entrada o salida del trabajo que efectúen. Por ejemplo, vendedores, cobradores trabajadores a domicilio, etcétera.

---

<sup>7</sup> **Ibid**, pág. 101.

<sup>8</sup> **Ibid**.

- Trabajadores de vigilancia subalterna.

Son aquellos trabajadores que se dedican a hacer labor de inspección. Por ejemplo, capataces, veladores, cuidadores, guardianes, etcétera.



## **CAPÍTULO V**

### **5. Necesidad de regular el contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación laboral guatemalteca**

#### **5.1. Generalidades**

A lo largo del presente trabajo se ha evidenciado que el contrato de trabajo a tiempo parcial, es un instrumento legal que de una manera u otra ha venido a satisfacer las necesidades de un grueso número de trabajadores del mercado internacional en países tales como Francia, España, Inglaterra y otros.

Dentro del mercado laboral guatemalteco, ya existe la plena necesidad de que exista una norma que regule esta situación, es decir, relaciones de trabajo que se generan dentro de un espacio de tiempo menor a los parámetros de jornadas de trabajo, que se han identificado en los capítulos anteriores.

La postura en nuestro medio es que por razones de orden constitucional dicha regulación no es factible y para ello se sustenta en lo que para el efecto preceptúa en su parte conducente el Artículo 102 literal g) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Obviamente, con todo el respeto del caso, se debe analizar tal situación, ya que si se analiza en una forma integral, no solo los preceptos constitucionales, sino además la legislación positiva vigente laboral, encontramos que al crear la figura del contrato de trabajo a tiempo parcial, la misma está dotada de una justicia social y economía, la cual surge naturalmente de realidades del propio mercado laboral.

Y, es esto el punto total del trabajo de investigación: hoy por hoy, dentro del mercado laboral guatemalteco surgen día tras día necesidades empresariales de contratar personal dentro de un espacio de tiempo menor al contemplado dentro de la regulación jurídica y por supuesto la necesidad de sectores de la población guatemalteca de acceder a un mercado laboral, pero dentro de un espacio de tiempo menor al contemplado en la ley por diversidad de razones.

Se hace hincapié que la necesidad existe, pero ante todo, además existe la posibilidad legal de regular la contratación objeto del problema del presente trabajo, sin que ello conlleve trastocar o vulnerar preceptos constitucionales.

Por qué se afirma que existe la posibilidad de regular la contratación de trabajo a tiempo parcial dentro de la legislación laboral?.

A continuación se examinarán las disposiciones legales que responde a la interrogante planteada.

## **5.2. Disposiciones de orden constitucional**

“Artículo 1º. Protección a la persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común”.

“Artículo 2º. Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”.

“Artículo 101. Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse con forme a principios de justicia social”.

“Artículo 102. Derechos sociales mínimos. De la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ... b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad”.

### **5.3. Disposiciones legales laborales**

Del Código de Trabajo:

“Artículo 20... Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de desempeño; el tiempo de su realización”.

“Artículo 29. El contrato escrito de trabajo debe contener: ...g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse”.

“Artículo 88. Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. El cálculo de remuneración para el efecto de su pago, puede pactarse: a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora)... “.

Del acuerdo gubernativo 459-2002, que regula la fijación de salario mínimos para actividades agrícolas.

“Artículo 9. Salarios mínimos de actividades no sujetas a jornada completa o por día. Todos los salarios de las actividades no agrícolas, incluyendo los del Artículo 8 de este acuerdo gubernativo y los trabajadores de los medios de comunicación social, cuya remuneración no se haga por el día o jornada completa, quedan aumentados en un doce por ciento a partir de la vigencia de este acuerdo”.

#### **5.4. Análisis de las disposiciones legales**

Si se revisa la normativa anteriormente citada, se encuentran los siguientes supuestos jurídicos:

En materia constitucional:

- El fin supremo del Estado es la realización del bien común.
- El Estado debe, entre otros, garantizar el desarrollo integral de la persona.
- El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.
- El régimen laboral debe organizarse conforme a principios de justicia social.
- Todo trabajo será realizado en determinadas condiciones.
- Todo trabajo será equitativamente remunerado.

- Igualdad de salario frente a iguales condiciones, eficiencia y antigüedad.

En materia de ley ordinaria:

- El tiempo es una de las condiciones de la relación laboral.
- El cálculo de la remuneración puede ser por mes, quincena, día, hora.
- La existencia de un salario que se pacte no por día o jornada completa.

Si se comparan los supuestos jurídicos anteriormente descritos con los elementos que en sí configuran el trabajo a tiempo parcial, se tiene:

- Tanto la Constitución Política de la República de Guatemala, como la legislación ordinaria laboral reconocen que una de las condiciones del contrato de trabajo es el tiempo.
- Tanto la legislación constitucional como la legislación ordinaria laboral, contemplan que la contraprestación por un servicio prestado es el salario.
- En sí el trabajo a tiempo parcial es aquel que se desarrolla en un espacio de tiempo menor al contemplado en forma ordinaria. Al momento de fijarse los salarios mínimos, ya se reconoce expresamente la existencia de contrataciones que no se realizan o mejor dicho no están sujetas a jornada completa o por día y de allí la fijación de la excepción a la regla, al fijar un salario mínimo especial.

- El salario dentro de un contrato de trabajo a tiempo parcial se va a fijar conforme al espacio de tiempo que permanezca el trabajador al servicio del patrono. Nuestra legislación constitucional contempla la equidad del salario, lo cual es concordante con el contrato de mérito.
- El contrato de trabajo a tiempo parcial está imbuido de justicia social, es decir, que tanto la retribución como los beneficios que se generan dentro de una relación laboral deberán ser pagados tomando como parámetros a aquél trabajo que se desarrolla dentro de una jornada ordinaria de trabajo. No sería justo que alguien que labora menor tiempo tenga cuantitativamente hablando el mismo monto de prestaciones.
- La propia norma constitucional señala que todos tienen derecho al trabajo. En Guatemala existe una población que tiene necesidad de acceder al mercado laboral, pero dentro de un espacio de tiempo menor al contemplado en la normativa general y por ende tiene todo el derecho a ofrecer sus servicios y como tal el Estado está en la obligación de crear las facilidades necesarias para que ese sector pueda trabajar. El contrato de trabajo a tiempo parcial, en virtud de desarrollarse dentro de un espacio de tiempo menor, abre la posibilidad, de captar y regular jurídicamente dicha institución.
- El Estado como tal se organiza para alcanzar el bien común. Ello implica que su tarea en ningún momento puede ser discriminatoria, sino por el contrario, todas sus medidas deben tender a que el beneficio sea universal. En Guatemala, hoy por hoy se dan relaciones de trabajo que no están reguladas en forma específica en el ordenamiento legal laboral, en virtud que no es justo que se tenga que asumir las consecuencias jurídicas en igual forma que

una relación que se basa en otras condiciones de tiempo. Ello conlleva, que ese grupo de trabajadores no sea cubierto por la regulación legal laboral, contraviniéndose entonces el alcanzar el bien común, ya que al no existir en una forma específica esa figura en la legislación, muchas empresas optan por no contratar a personal bajo esa modalidad por la incertidumbre jurídica que existe. El contrato de trabajo a tiempo parcial, sustentado también en esa posición constitucional, permite regularizar jurídicamente la situación del trabajador, sin menos cabo de todas las garantías que se le conceden a un trabajador, eso sí siempre desde el punto de vista de lo equitativo y lo justo.

En cuanto a la disposición contenida en la Constitución Política de la República de Guatemala en lo referente al último párrafo del Artículo 102 literal g) y que en algún momento ha sido esgrimido como criterio para no dar cabida a una regulación adicional dentro de la contratación laboral, como lo sería el contrato de trabajo a tiempo parcial, es claro que dicha interpretación adolece de ser integral y pretende sobre una situación casuística, vulnerar principios tales como la equidad y justicia antes esbozados.

Se sustenta lo anterior, porque al analizar la constitución en forma integral el contrato de trabajo a tiempo parcial es viable su regulación, dado que como se indico anteriormente el principio básico de la Constitución es el bien común, y el no permitir que exista una norma que proteja a cierto sector de la población, que de hecho ya lo realiza, como lo es prestar sus servicios por un tiempo menor al estipulado, es contravenir su propia naturaleza.

Obviamente por certeza jurídica en la regulación interna que norma el contrato de trabajo a tiempo parcial, al igual que sucede con el manejo

de tiempo dentro de los contratos ordinarios, la clave está en fijar la condición del tiempo, elemento que lo va a diferenciar de los de una jornada completa, va a estar sujeta a un porcentaje determinado en relación al contrato típico y en el que definitivamente quedan a salvaguarda derechos tales como el de sindicalización, negociación colectiva, seguridad y bienestar social, etcétera.

En base a lo expuesto, tanto preceptos constitucionales, como de orden interno, el contrato de trabajo a tiempo parcial en ningún momento riñe con los mismos y es más como se ha visto es incluso por propias disposiciones de orden gubernamental al momento de fijar salarios mínimos, que nuestra legislación contempla trabajos en jornada no completa, esta posición se fortalece aun más con el hecho que la propia Organización Internacional del Trabajo emitió el convenio número 175 que denomino convenio sobre el trabajo parcial el 24 de junio de 1994.

#### **5.5. Consideraciones del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo**

El Convenio relativo al trabajo a tiempo parcial establece que trabajador a tiempo parcial es todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

Y que trabajador a tiempo completo en situación comparable se refiere al trabajador a tiempo completo que: tenga el mismo tipo de relación laboral; efectúe un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y esté empleado en el mismo establecimiento, o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en la misma empresa en la misma rama de actividad, que el trabajador a tiempo parcial.

Que el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial no afecta a las disposiciones favorables que se aplican a los trabajadores a tiempo parcial en virtud de otros convenios internacionales de trabajo.

Asimismo que sus disposiciones son aplicables a todos los trabajadores a tiempo parcial, en el entendido de que todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesados, podrá excluir total o parcialmente de su campo de aplicación a categorías particulares de trabajadores o de establecimientos siempre que se pueda plantear problemas particulares de especial importancia.

Establece que se debe adoptar medidas que aseguren a los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo a:

- Derecho a la sindicalización, a la negociación colectiva y de actuar en calidad de representantes de los trabajadores.
- A la seguridad y a la salud en el trabajo.
- A la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Indica que se adopte medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable.

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

También pretende asegurar a los trabajadores a tiempo parcial que gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en las siguientes esferas:

- Protección a la maternidad.
- Terminación de la relación de trabajo.
- Vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y
- Licencia de enfermedad, en el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos.

Agrega que se debe facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido, que responda a la vez a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, a través de la revisión de las disposiciones de la legislación que puedan impedir o desalentar el recurso al trabajo a tiempo parcial o la aceptación de este tipo de trabajo; la utilización de los servicios de empleo, cuando los haya, en el marco de sus funciones de información o de colocación, para identificar y dar a conocer las oportunidades de trabajo a tiempo parcial y una atención

especial, en el marco de las políticas de empleo, a las necesidades y las preferencias a grupos específicos, tales como los desempleados, los trabajadores con responsabilidades familiares, los trabajadores de edad, los trabajadores discapacitados y los trabajadores que estén cursando estudios o prosigan su formación profesional.

La emisión del citado convenio, viene a plasmar la enorme necesidad de crear el andamiaje legal oportuno para salvaguardar los derechos de los trabajadores que prestan sus servicios bajo estas circunstancias y que con el citado convenio se salvaguardan.

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



## CONCLUSIONES

1. En la legislación laboral vigente, existen medidas en la cuales se puede reducir el tiempo de trabajo, pero no se toma en cuenta la duración efectiva del trabajo, ya que se reduce el tiempo laboral, pero con las mismas implicaciones de una jornada ordinaria normal, y con la reconceptualización de la utilización del tiempo de trabajo se generan derechos y obligaciones proporcionarles, tanto para el empleador como para el trabajador, sin que se vulneren las garantías que los protegen.
2. La flexibilidad del trabajo es un medio que puede coadyuvar a reducir las tasas de empleo, permitiendo la posibilidad a cierto sector de la población de poder acceder al mercado laboral y con ello poder gozar de los derechos sociales mínimos del trabajo.
3. El trabajo de tiempo parcial por las condiciones económicas y sociales imperantes en Guatemala, es una realidad y no existe limitación constitucional a efecto de que se formule una normativa específica en relación al trabajo a tiempo parcial.
4. El contrato de trabajo a tiempo parcial se desarrolla dentro de un espacio de tiempo menor al contrato de trabajo típico, sin que por ello se perjudique los intereses de los trabajadores, sino por el contrario garantiza el derecho al trabajo de los mismos.



## RECOMENDACIONES

1. Que se emita una normativa correspondiente dentro de nuestra legislación, en la que el elemento clave sea la determinación del porcentaje de tiempo dentro de la contratación laboral que permita diferenciar esta nueva modalidad con el contrato típico y por supuesto que se salvaguarden los derechos de los trabajadores y empleadores.
2. Que el Estado de Guatemala, ratifique el convenio sobre el trabajo a tiempo parcial emitido por la Organización Internacional del Trabajo el veinticuatro de junio de mil novecientos noventa y cuatro para que el mismo se pueda normar.
3. Que se regule en forma apropiada el trabajo parcial, para poder establecer los parámetros de un máximo y un mínimo en cuanto al espacio de tiempo que permanecerá el trabajador al servicio del empleador, lo cual significa la nota distintiva frente al contrato de trabajo típico.
4. Una recta y justa interpretación de la norma constitucional, para hacer viable y factible una modalidad contractual sumamente útil para la vida laboral y económica del país, que permita a los trabajadores la obtención de fuentes de ocupación e ingreso adicionales a complementarias, así como a los empleadores atender y satisfacer necesidades muy puntuales o limitadas.



## BIBLIOGRAFÍA

- ARGUETA RAMÍREZ, Alejandro. **Aspectos básicos sobre el contrato individual de trabajo**. Págs. 09-33. Revista derechos en el trabajo y seguridad ocupacional. Vol. 1, no. 1 (Noviembre 2003).
- BEJARANO SANCHEZ, Manuel. **Obligaciones civiles**. (Colección textos jurídicos universitarios) 4ª. ed.; revisada; México: Ed. Talleres de Leticia Candiani, 1980. 545 págs.
- BERNAL HERRER, Jesús. **Formación general de seguridad e higiene del trabajo**. Madrid, España: Ed. Tecnos, S. A., 1996. 552 págs.
- BERMUDES CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. (Colección textos jurídicos universitarios) México: Ed. Editoriales incorporados, S. A., 2004. 521 págs.
- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**. parte 1 y 2; 1t.; Guatemala: Ed. Estudiantil fénix, 1996. 386 págs.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**, instituciones laborales y sociales. 2 t.; 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., (s.f.). 733 págs.
- CARNELUTTI, Francisco. **Derecho y proceso**. 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Jurídica Europa-América. 1975. 487 págs.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 6 ed.; Guatemala: Ed. Litografía Orión, 2002. 456 págs.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 1t.; 9ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A., 1984. 719 págs.
- ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Ed. Estudiantil fénix, 2005. 752 págs.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil fénix, 2004. 123 págs.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Manual al derecho procesal del trabajo**. 1t.; 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil fénix, 2005. 752 págs.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** corregida y actualizada; Guatemala: Ed. Inversiones educativas, 2004. 329 págs.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho.** 34<sup>a</sup>. ed.; Mexico: Ed. Porrúa, S. A., 1982. 80 págs.

GEORGES RIPERT, Marcel Planiol. **Derecho civil.** 2vols.; Mexico: Ed. Oxford, 1999. 1563 págs.

MALDONADO CASTELLANOS, Guillermo. **Ámbito de aplicación de la relación de trabajo.** Págs. 119-142. Revista justicia laboral. Vol. 1, no. 1 (enero y junio 2004).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 3<sup>a</sup>. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1981. 852 págs.

VALENZUELA HERRERA, Augusto. **El contrato de trabajo a tiempo parcial.** Págs. 67-109. Revista justicia laboral. Vol. 1, no. 1 (enero y junio 2004).

### **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.

**Código de Trabajo.** Congreso de la República, Decreto número 1441, 1947.

**Código Civil.** Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley número 106, 1964.

**Código Procesal Civil y Mercantil.** Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley número 107, 1964.

**Ley del Organismo Judicial.** Congreso de la República, Decreto 2-89, 1989.