

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

**LA NECESIDAD DE REGULAR LA JORNADA LABORAL A TIEMPO
PARCIAL EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA**

ELIZÁNGELA MARISA GIRÓN RODRÍGUEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2006

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

**LA NECESIDAD DE REGULAR LA JORNADA LABORAL A TIEMPO PARCIAL
EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ELIZÁNGELA MARISA GIRÓN RODRÍGUEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Noviembre 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. César Augusto Morales Morales
Vocal: Lic. Jorge Leonel Franco Morán
Secretario: Lic. Héctor Antonio Roldan Cabrera

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Julio César Zenteno Barillas
Vocal: Licda. Emma Graciela Salazar Castillo
Secretario: Lic. David Sentes Luna

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

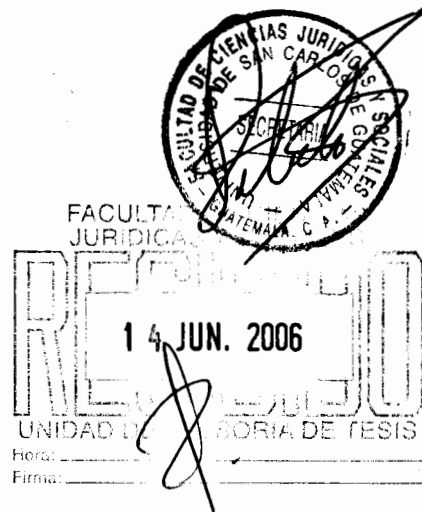
Guatemala, 12 de junio de 2,006

Licenciado:

Bonerge Amilcar Mejía Orellana

Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala.



Respetable Licenciado:

En cumplimiento de la resolución emanada de esa Casa de Estudios, donde se me nombra como Asesor del trabajo de tesis de la Bachiller Elizángela Marisa Girón Rodríguez intitulado **“LA NECESIDAD DE REGULAR LA JORNADA LABORAL A TIEMPO PARCIAL EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA “** reuniéndome para tal efecto con la estudiante y haciendo las sugerencias que demanda el asesoramiento correspondiente; la bachiller atendió a las recomendaciones que se le formularon conforme fue desarrollando la investigación.

En virtud de lo anterior, hago de su conocimiento que el trabajo reúne los requisitos exigidos por la Universidad, por lo cual no tengo objeción alguna en emitir el **DICTAMEN FAVORABLE** para que la presente continúe con su tramitación administrativa normal en nuestra casa de estudios.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para suscribirme de Usted,

Atentamente:


Lic. Jorge Leonel Franco Morán
Colegiado No. 2,252





UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala treinta y uno de agosto de dos mil seis.

Atentamente pase al (la) **LICENCIADO (A) DASMA JANINA GUILLÉN FLORES**, en sustitución del (la) revisor (a) propuesto (a) con anterioridad **LICENCIADO (A) EDGAR ARNOLDO LÓPEZ STRAUB**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (la) estudiante **ELIZÁNGELA MARISA GIRÓN RODRÍGUEZ**, intitulado **LA NECESIDAD DE REGULAR LA JORNADA LABORAL A TIEMPO PARCIAL EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, si a si lo estima conveniente la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, asimismo, el título del punto de tesis propuesto. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

c.c. Unidad de Tesis
MTCL/sllh.

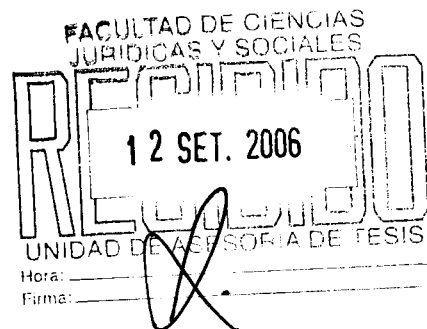


Lic. DASMA JANINA GUILLÉN FLORES
9ª. Av. 12-58 zona 1
2do. Nivel, Of. 7, Bufetes Mónaco
Teléfono 2232-1013 2220-1002



Guatemala 12 de septiembre, de 2,006

Licenciado:
Bonerge Amilcar Mejía Orellana,
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad de San Carlos de Guatemala.



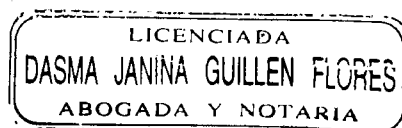
Respetable Decano:

En cumplimiento de la resolución emanada de esa casa de estudios, en la cual se me nombra Revisor del Trabajo de Tesis de la Bachiller **ELIZÁNGELA MARISA GIRÓN RODRÍGUEZ**, sobre el tema intitulado **“LA NECESIDAD DE REGULAR LA JORNADA LABORAL A TIEMPO PARCIAL EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA”**, procedo a emitir el siguiente Dictamen:

El trabajo realizado por la Bachiller Girón Rodríguez llena todos los requisitos que exige nuestro Reglamento en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, ya que tanto aporta conocimientos teóricos como prácticos a la legislación guatemalteca, específicamente a nuestro ordenamiento jurídico laboral, no dudando además será un buen aporte para la bibliografía guatemalteca y un apoyo documental para el estudiante de la carrera de Abogacía y Notariado, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE** de revisión de tesis, rogándole a las autoridades de nuestra facultad proseguir el trámite correspondiente y posteriormente pueda ser evaluado en el Examen Público de Tesis.

Sin otro particular, me suscribo de usted deferentemente,


Lic. Dasma Janina Guillén Flores
Colegiada 5,365





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, dieciocho de octubre del año dos mil seis-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ELIZÁNGELA MARISA GIRÓN RODRÍGUEZ, Intitulado "LA NECESIDAD DE REGULAR LA JORNADA LABORAL A TIEMPO PARCIAL EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/slh



DEDICATORIA

A DIOS: Padre Celestial, por haberme dotado de sabiduría discernimiento, y fortaleza; permitiéndome culminar con este anhelo; a Él eterno agradecimiento y alabanza.

A MIS PADRES: Hugo Ariel Girón Pérez.
Clarita Rodríguez de Girón.
Que este logro sea una pequeña muestra de agradecimiento por todo su cariño, apoyo, comprensión, dedicación y sacrificios ya que sin su ayuda jamás hubiese culminado.

A MÍ ESPOSO: Mynor López Medrano.
Por su apoyo, comprensión y amor, con agradecimiento.

A MIS HIJAS: Elizángela María y María Andreé.
Por ser dos angelitos enviados del cielo para llenarme de felicidad; como muestra de mi amor, sacrificio y ejemplo a seguir.

A MI HERMANA: Károl de Lourdes.
Con mucho cariño, por todo su apoyo.

A MIS ABUELOS: César Augusto Girón Girón.
Aurita Pérez de Girón.
Manuel Rodríguez López.
Virgilia Rodríguez de López.
Como un recuerdo a su memoria, que desde el cielo compartan conmigo esta alegría.

A TODA MI FAMILIA: En especial a Amadito Girón por el cariño demostrado a lo largo de mi vida.

A MI GRUPO

DE ESTUDIO: Por la inolvidable experiencia compartida.

A LA GLORIOSA

Y TRICENTENARIA: Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y al Centro Universitario de Occidente.

Por permitirme ser parte de esta casa de estudios.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Jornadas de trabajo.....	1
1.1. Generalidades.....	1
1.2. Racionalización del trabajo.....	4
1.3. Antecedentes.....	7
1.4. Definición.....	9
1.5. Fundamento.....	10
1.6. Clases.....	11
1.6.1 Jornada ordinaria.....	12
1.6.2 Jornada diaria y semanal.....	13
1.6.3 Jornada continua.....	14
1.6.4 Jornada extraordinaria.....	16
1.6.5 Obligatoriedad de laborar horas extras.....	18
1.6.6 Requisitos.....	18
1.6.7 Tipos de horas extras.....	18
1.6.8 Carga de la prueba.....	19

CAPÍTULO II

2. Legislación vigente en relación a las jornadas de trabajo.....	21
2.1 Constitución Política de la República de Guatemala.....	21
2.1.1 Antecedentes.....	21
2.1.2 Constitución de 1,879.....	21
2.1.3 Constitución de 1,928.....	21
2.1.4 Constitución de 1,932.....	22
2.1.5 Constitución de 1,945.....	22
2.1.6 Constitución de 1,956.....	24
2.1.7 Constitución de 1,965.....	24
2.1.8 Decreto Ley 24-82.....	25

2.1.9	Constitución de 1,986.....	26
2.2	Definición.....	27
2.3	Fundamento.....	27
2.4	Clases.....	27
2.5	Regulación legal.....	27
2.6	Código de trabajo.....	28
2.6.1	Antecedentes.....	28
2.6.2	Definición.....	31
2.6.3	Fundamento.....	31
2.6.4	Clases.....	31
2.6.5	Regulación legal.....	33
2.7	Convenios de la Organización Internacional del Trabajo relacionados con las jornadas laborales.....	34
2.7.1	Antecedentes.....	34
2.7.2	Fundamento.....	35
2.7.3	Clases.....	35
2.7.4	Regulación legal.....	36

CAPÍTULO III

3.	Consideraciones generales acerca de la necesidad de regular una jornada a tiempo parcial.....	37
3.1	Modalidades de la flexibilidad laboral.....	37
3.2	Importancia de la flexibilidad laboral.....	41
3.3	Principales razones para la disminución del tiempo de trabajo....	43
3.4	Ámbito del tiempo parcial.....	45
3.5	Conceptualización del trabajo a tiempo parcial.....	48
3.6	Importancia del trabajo a tiempo parcial.....	51
3.7	Evolución del trabajo a tiempo parcial.....	53
3.8	Modalidad del trabajo a tiempo parcial.....	55
3.9	Características del trabajo a tiempo parcial.....	55
3.10	Demanda de empleo a tiempo parcial.....	57
3.11	Oferta de empleo a tiempo parcial.....	59

CAPÍTULO IV

4. Beneficios que conlleva la inserción de una jornada laboral a tiempo parcial.....	63
4.1 Inserción de una jornada laboral a tiempo parcial en la legislación guatemalteca.....	63
4.2 Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial.....	72
4.3 Beneficios que conlleva la inserción de una jornada de trabajo a tiempo parcial en la legislación guatemalteca.....	79
4.3.1 Campo de oportunidades para el empleado.....	79
4.3.2 Coadyuvar a reducir las tasas de desempleo en el país.....	79
4.3.3 Adopción de medidas.....	80
4.3.3.1 Origen de los sindicatos.....	80
4.3.3.2 Antecedentes del sindicalismo en Guatemala.....	82
4.3.3.3 Derecho de sindicación.....	86
4.3.3.4 Derecho de negociación colectiva.....	84
4.3.3.5 Derecho a la seguridad y salud en el trabajo.....	85
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91

INTRODUCCIÓN

La inquietud de escribir sobre el presente trabajo investigativo surge de analizar lo contemplado en nuestro ordenamiento jurídico concerniente a jornadas laborales, y darme cuenta que éstas contemplan períodos de tiempo muy amplios; los cuáles no se ajustan a las exigencias actuales, verbigracia: el fenómeno llamado globalización, en la que la constante es nuevas y variadas formas de contratación que surgen día a día y no sólo entre la comunidad nacional, sino trasciende a otras latitudes y por ello, ya es común la iniciación de negocios entre dos personas distanciadas incluso por un continente; necesidades empresariales de contratar personal de trabajo en un espacio menor al contemplado en la Legislación. Y esa es precisamente la intencionalidad del presente trabajo, es decir no solo constituirme en espectadora de nuestro entorno laboral, sino al conocer la problemática que surge entre Estado, empleador y trabajador, presentar una nueva modalidad de contratación a través de una regulación jurídica que contemple una jornada con un espacio de tiempo inferior a las jornadas actuales; que tienda en cierta medida solventar una problemática en la cual hoy por hoy se encuentra inmersa la sociedad guatemalteca: la carencia de empleo.

El trabajo de tiempo parcial por las condiciones económicas y sociales imperantes en Guatemala, es una realidad, por lo tanto mi propuesta es insertar una jornada laboral a tiempo parcial en la Legislación guatemalteca lo cual, a lo largo de la realización del presente trabajo; pude analizar que no existe limitación constitucional a efecto de que se formule una normativa específica que venga a resguardar las garantías sociales y económicas de los trabajadores permitiéndole al Estado convertirse en un instrumento que garantice el derecho de trabajo de todos sus habitantes.

La presente investigación se ha dividido en cuatro capítulos a saber: El primero abarca todo lo referente a jornadas de trabajo, sus generalidades, racionalización, antecedentes, definición, fundamento, y clases; el segundo la Legislación vigente en relación a las jornadas de trabajo, antecedentes, definición, fundamento, clases, regulación legal; el tercer capítulo consideraciones generales acerca de la necesidad de regular una jornada a tiempo parcial y las modalidades de la flexibilidad laboral; y el cuarto capítulo se refiere a los beneficios que conlleva la inserción de una jornada laboral a tiempo parcial y la inserción de una jornada laboral a tiempo parcial en la legislación guatemalteca.

Este trabajo es de sumo interés pues planteo los beneficios que conllevará la inserción de una jornada laboral a tiempo parcial en nuestro ordenamiento jurídico, lo cuál vendrá a solucionar varios problemas por los cuales atraviesa la población laboral verbigracia: permitiría la posibilidad a cierto sector de la población de poder acceder al mercado laboral, otorgaría a los trabajadores que laboran con esta modalidad contar con una regulación jurídica que los ampare, teniendo derecho a los beneficios de seguridad social, negociación colectiva, derecho de sindicación etcétera y considero que se lograría un Estado de Derecho donde se garanticen los principios de equidad y justicia social para que en nuestro país la mayoría de habitantes tenga acceso al trabajo mejorando así el desarrollo económico y social del mismo.

CAPÍTULO I

1. Jornadas de trabajo

1.1 Generalidades:

La palabra trabajo proviene del latín trabs-trabis, que significa traba, porque, como expresa el jurista Cabanellas,¹ “el trabajo es una traba para el hombre”. El trabajo podría definirse como la actividad física o mental que se desarrolla con el fin de crear o transformar una cosa. Esta valiosa actividad se ha convertido en conducta inseparable del hombre, además de que le ha dado contenido económico a la existencia y ha hecho evolucionar al ser humano en lo individual, al igual que en forma colectiva a los pueblos y a la sociedad.

El trabajo humano se distingue de las bestias y de la energía inanimada de las máquinas porque guarda el valioso contenido de la dignidad humana. El trabajo es un medio que el hombre utiliza a fin de satisfacer sus necesidades. Esto es lo que le da el sentido económico, lo que somete a la justa balanza de los equilibrios de quien realiza el trabajo y de quien paga por los beneficios de él.

No siempre, el trabajo se ha conceptuado de esa manera, por el contrario, en las culturas iniciales el trabajo se considera algo vil o como actividad indigna, a pesar de que sin duda ya cubría la misma función económica de desarrollo. El trabajo en la historia ha tenido diversas fases entre las cuales podemos mencionar:

- La Esclavitud
- Régimen Feudal
- La Servidumbre
- El Colonato
- El Vasallaje
- La Manufactura

¹ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho del trabajo**, pág. 223.

- El Maquinismo

En la antigüedad, el trabajo era exclusivamente patrimonio de la esclavitud, y la jornada laboral la fijaba el amo o dueño del esclavo o de la tierra a que se vinculaba. El trabajo material era considerado como algo impropio de hombres libres, siendo por lo contrario obligación exclusiva del esclavo, y si acaso algún interés tenía en velar por la salud del esclavo, era por la misma razón por la cual cuidaban de sus bestias. En la Edad Media el trabajo lo efectuaba el siervo o colono, bajo el conocido sistema de servidumbre, en el que el trabajador era semiindependiente, actuando a las órdenes del señor feudal, predominando la jornada de “sol a sol”, ya que el trabajo nocturno aún no se había implantado. El trabajador libre dedicado exclusivamente a la artesanía fue creciendo en número, y con el andar del tiempo creó el corporativismo o gremialismo, aunque su organización respondió a los principios que sustentaban al feudalismo, esto era, sobre la base de severas jerarquías. Para pasar de una categoría a otra había que llenar múltiples requisitos. De cualquier modo, significó un agrupamiento de trabajadores que, aunque más no fuere en una forma incipiente y primaria, determinó el comienzo de la defensa de intereses comunes en procura de mejores condiciones de vida y de trabajo. Una de éstas consistió precisamente en la fijación de la jornada laboral, que resultó bastante prolongada (nueve horas y media en invierno y doce y media en verano) según los oficios.

Atenuaban un tanto el efecto producido por esas largas jornadas los descansos que imponían las diversas fiestas religiosas, durante las cuales quedaba prohibido todo trabajo, conforme a los estatutos de las corporaciones. El régimen corporativo fue derogado por la Ley Chapellier el 14 de junio de 1791, y al permitirse la libertad de contratación e incontrolado juego de la voluntad de las partes, comenzó una época que importó un retorno a las viejas concepciones sobre el trabajo, que se creían superadas. El auge del capitalismo, del liberalismo económico, la pasividad del Estado, fueron los instrumentos de presión propicios a favor de una paulatina dignificación del trabajo ofreciéndose así un panorama desolador, al par que contradictorio, pues los principios de la Revolución Francesa libertad, igualdad, fraternidad fueron los que, paradójicamente, iniciaron la mayor opresión, exteriorizada por el predominio del más

fuerte y poderoso económicamente considerado, que en su lucha por sobrevivir e imponerse salvaba todo obstáculo, con todos los medios a su alcance, cualquiera que fuese su naturaleza. Se explotó el estado de necesidad del trabajador, obligándolo a aceptar las condiciones que se le impusieran. La Ley de la oferta y de la demanda accionaba en forma tal que establecía un perfecto desequilibrio entre las fuerzas del trabajo y la producción, cuyo resultado fue la primacía de la oferta sobre la demanda y consiguientemente el abaratamiento de la mano de obra, a expensas de un bajo nivel de salarios y la constante amenaza del despido y la desocupación. El problema se agudizó con la aparición de la máquina, que fue restringiendo la utilización del trabajo manual, provocando aún mayor angustia. Si bien el maquinismo se perfeccionó y simplificó el trabajo, posibilitando una mayor producción y la conquista de mercados donde colocarla, concentró, en cambio, en manos de unos pocos el poderío industrial; ante la pasividad estatal, impusieron las peores condiciones de trabajo, en cuanto a salarios ínfimos y jornadas agobiadoras, con lo cual se lograba un menor costo de producción y un momentáneo mayor rendimiento.

El abuso a que se llegó y el alarmante resultado que ese sistema venía arrojando en desmedro del potencial humano, originó una lógica reacción, obligando a los poderes públicos a una revisión de la pasividad hasta entonces asumida, pensándose en la necesidad de dictar normas en salvaguarda de la salud de los trabajadores, sin perjuicio de despertar el consiguiente interés de los observadores y estudiosos, quienes, compenetrados del problema, comenzaron a abrir nuevos frentes de lucha contra el despiadado liberalismo, dando a conocer novedosas concepciones y teorías, algunas de las cuales llegaron a formar escuelas que subsisten en la actualidad.

En Europa, con poca diferencia de tiempo, Inglaterra y Francia, 1847 y 1848, respectivamente, aprobaron las primeras Leyes sobre jornada legal, fijándola en 10 horas y media en el primer país y 10 horas en el segundo, aunque esta jornada se estableció para París, prolongándose a 11 horas en las provincias, Ley que tuvo poca vigencia, ya que el nueve de septiembre de aquel año las clases conservadoras consiguieron que el parlamento francés extendiera a 12 horas la jornada de trabajo.

1.2 Racionalización del trabajo:

El maquinismo alcanzó rápido desarrollo a partir del siglo XIX. Ya en esa época estaban en auge las siguientes características: establecimiento de amplios locales laborales, costosa instalación que dependía para su movimiento de máquinas, hechos que facilitaron la aparición de lo que se ha dado en llamar la racionalización científica del trabajo, con la que se logró una mayor productividad y se evitó la pérdida de tiempo y de material.

Enrique Fayol creador en Francia de la doctrina laboral aplicable en trabajos administrativos, fue el primero en introducir el análisis de los movimientos de los obreros y su control cronométrico.² Charles Bedaux, propulsor de la organización científica del trabajo en Francia; consideraba que el cansancio era un elemento que impedía el mantenimiento del ritmo necesario, por lo que modificó la velocidad establecida por medio del cronómetro, que preveía un coeficiente de descanso.³

En Inglaterra, un gran industrial y filántropo, Roberto Owen, propietario de varias fábricas textiles, fue uno de los precursores en emprender una gigantesca y radical reforma que consistió en abrir escuelas, suprimir castigos, enseñar gimnasia a los niños y arte doméstico a las niñas, no admitir en la fábrica menores de 10 años, fijar en 10 horas y media la jornada de trabajo, higienizar los lugares de trabajo etc. Durante toda la crisis de 1806 Owen pagó salarios íntegros a los operarios que no tenían trabajo, proclamando que el principal motivo de la miseria y desempleo consistía en un exagerado desenvolvimiento de la producción mecánica proporcionando al mismo tiempo riquezas crecientes al capitalismo, fomentando la desocupación y la reducción del salario de los trabajadores. Semejantes reformas le acarrearón la animadversión de otros industriales, por lo que tuvo que emigrar a los Estados Unidos, en donde fundó colonias cooperativas de las cuales la más famosa fue la de "New Harmony".

² Barret, Francisco. **Derecho del trabajo**, pág. 14.

³ Ibid

La Iglesia católica no permaneció indiferente a estos problemas, y le cupo el honor a Su Santidad el Papa León XIII suscribir, en 1891, la famosa encíclica “Rerum Novarum” escrita en la época de mayor crisis social, fijándose en ella las bases de la doctrina social-económica de la iglesia. Con toda razón y justicia se la llamó “La Carta Magna de los Obreros”. Con relación del trabajo, dijo la encíclica: “Por lo primero que hay que hacer, es librar a los pobres obreros, de la crueldad de los hombres codiciosos, que a fin de aumentar sus propias ganancias, abusan sin moderación alguna de las personas, como si no fueran personas, sino cosas. Exigir el alma y que esta sucumba al mismo tiempo el cuerpo a la fatiga, ni la justicia, ni la humanidad lo consienten. En el hombre, toda su naturaleza y, consecuentemente, la fuerza que tiene para trabajar están ligadas a límites físicos, de los cuales no se puede pasar. Aumentase, es verdad, aquella fuerza, con el uso y el ejercicio, pero a condición de que de cuando en cuando deje de trabajar y descanse. Débese pues, procurar que el trabajo de cada uno no se extienda más horas de las que permiten las fuerzas. Cuánto tiempo haya de durar este descanso se deberá determinar teniendo en cuenta las distintas especies de trabajo, las circunstancias de tiempo y de lugar y la salud de los mismos obreros. En general, debe quedar establecido que a los obreros se ha de dar tanto descanso conforme las fuerzas se hayan empleado en el trabajo, porque es aconsejable que el descanso sea tal, que renueve las fuerzas empleadas en este, que con el desgaste físico se consumieron”

La doctrina social surgida a raíz de la “Rerum Novarum” fue luego depurada por su Santidad el Papa Pío XI, por medio de la encíclica “Quadragesimo anno” del 15 de mayo de 1931, en uno de cuyos pasajes se lee: “La doctrina contenida en la encíclica Rerum Novarum” se fue adueñando sin sentir, aun en aquellos que, apartados de la unidad católica, no reconocen el poder de la iglesia. Así, los principios católicos en materia social. Fueron poco a poco formando parte del patrimonio de toda sociedad humana y ya vemos con alegría, que las eternas verdades, tan altamente proclamadas por Nuestro Predecesor, de esclarecida memoria, con frecuencia se alegan y se

defienden, no solo en libros y periódicos católicos, sino aun en el seno de los parlamentos y ante los Tribunales de Justicia”⁴

Coincidentemente con la encíclica “Rerum Novarum” comenzaron a dictarse Leyes de jornadas de trabajo en muchos países. Rusia los hizo en 1897, fijando la misma en 10 horas; Austria en 1901 implantó la jornada de ocho horas diarias, Italia en 1907 establece la jornada de 10 horas, siguiendo Gran Bretaña en 1908 y Bélgica en 1909, respecto del trabajo en las minas, fijando la jornada de ocho horas; Estados Unidos lo hace en el año 1912, respecto a ferroviarios.

Merece una especial referencia, aunque cronológicamente no coincida con el orden en que hemos expuesto estos antecedentes históricos, de lo ocurrido en esta parte de América respecto de la jornada legal, en tal sentido que fue donde se legisló por primera vez en el mundo sobre la jornada de ocho horas diarias para los obreros públicos. Agrega el autor: “Bajo el reinado de Felipe Sombrío monarca, absoluto, la Recopilación de Indias, en la Ley dispuso: “Todos los obreros trabajarán ocho horas cada día; cuatro a la mañana y cuatro a la tarde en las fortificaciones y fábricas que hiciere, repartidas a los tiempos más convenientes para librarse del sol, más o menos, lo que a los ingenieros pareciere, de forma que no faltando un punto de lo posible, también se atiende a procurar su salud y conservación”.⁵ La Ley se había dictado rigiendo el descanso dominical absoluto y la jornada de siete horas para los mineros. Esta última, por disposición de la Ley XIX, relativa al servicio de minas de la legislación comparada española.

España fue el país que dictó la primera Legislación relativa a la jornada humana, en su relación con la vida y la salud de los trabajadores. Es claro que las Leyes no se aplicaban con rigor. Los aventureros venían a América con ansia de riqueza y sus procedimientos no se ajustaban a los principios generosos de la misma, pero eso no mengua el mérito de los que desde lejos velaban por la salud de los humildes, con un noble idealismo. España pudo aplicar los principios de la época y declarar esclavos a

⁴ Escribar, Mandiola. Héctor **Tratado del derecho del trabajo**, pág. 19.

⁵ Ibid, pág. 22.

los habitantes de América por derecho de conquista, pero a pesar de ello, dicto Leyes paternas a favor de los conquistados, sin antecedentes en la historia jurídica escrita entonces. Con genial intuición aprovechó la inspiración tutelar de las normas consuetudinarias del incanato.

1.3 Antecedentes:

El término jornada es una derivación del francés “Journal” y en términos generales hace referencia a la actividad laboral máxima, ya sea diaria o semanal, máximo que se establece en contraposición a una plena libertad contractual. También por jornada o jornal se entiende el salario devengado en un día. Según José Montenegro Baca,⁶ la palabra jornada se deriva del latín *geonata*, que significa “la parte del día que se dedica al trabajo”. Igual conceptualización se sostiene hoy, pues se entiende por jornada las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido.

Antiguamente tenía también otras acepciones: era el camino o el trayecto que solía andarse en un día (algunas legislaciones españolas lo fijaban entre cuarenta y cincuenta kilómetros actuales o el ingreso percibido por el trabajo de un día).

En un contexto más jurídico, en la doctrina actual por **Jornada de trabajo** se entiende el lapso, período o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.

Al referirse a la jornada de trabajo, en la legislación nacional actual lo que realmente se está expresando en términos legales es jornada máxima de trabajo, ya que la regulación legal tiene por objeto fijar un límite al tiempo de sujeción del trabajador al patrono. Más allá de ese período, el trabajador no está obligado a laborar, en las condiciones de trabajo pactado.

⁶ Montenegro Baca, José. **Jornada de trabajo y descansos remunerados**, pág. 205.

La sujeción del trabajador al patrono lo es en tanto esté vigente una relación o contrato de trabajo y en cuanto las condiciones contractuales no violen ninguna disposición laboral imperativa. El horario viene a ser dentro de esas condiciones una de las más importantes. Dentro de ese horario el trabajador tiene la obligación moral y ética de prestar su trabajo sujeto a la dirección del patrono, esto es, un deber de obediencia. La obligación primaria del trabajador consiste en estar a disposición del patrono; ya el empleo o aprovechamiento útil de esa fuerza de trabajo corresponde al patrono dentro del marco de su administración y dirección; siempre que ésta sea dentro de la ética, moral, y buenas costumbres; por eso mismo el Código Laboral guatemalteco establece que los trabajadores, que por disposición de la Ley o acuerdo con el patrono trabajen menos de las jornadas máximas tienen derecho a percibir íntegramente el salario.

Es claro que la jornada empieza a computarse en el momento en que el trabajador queda a disposición para realizar su trabajo y termina al finalizar su horario laboral. Dicho en forma más gráfica, se inicia en el momento de entrada a la fábrica y termina al abandonar las instalaciones (Salvo salidas autorizadas). Cualquier otra forma de cómputo de la jornada debe descartarse, por no tener aplicación práctica, tal como la corriente que plantea que ese lapso debe comprender desde el momento en que el trabajador orienta su actividad o dispone de ella para ponerse a las órdenes del patrono, lo que básicamente incluiría el tiempo necesario para la transportación. Esto lo basan en el hecho de que el trabajador desde el momento que toma el bus ya no dispone libremente de su tiempo pues lo hace como un acto preparatorio y necesario para posteriormente estar a disposición del patrono.

Es un criterio cuestionable y de deficiente aplicación práctica además de ser discriminatorio entre los mismos trabajadores, en razón de la distancia o medios de transportes diferentes.

La jornada de trabajo es una de las prerrogativas patronales. La fija el empleador y su cumplimiento corre a cargo del trabajador. En defecto de una fijación expresa del empleador, se aplican las máximas que establece el Código de Trabajo.

1.4 Definición:

- Por jornada de trabajo se define el lapso, período o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.
- Según el jurista José Montenegro Baca,⁷ manifiesta por jornada las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido.
- Según el principio del trabajo efectivo, regulado en el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo mexicano por jornada de trabajo se define, únicamente, el tiempo en que el trabajador desarrolla, de manera efectiva, su energía de trabajo; lo que implica dos consecuencias de importancia: Por una parte, que los descansos durante las horas de trabajo no se computen en la jornada y, por otra, que el trabajador pueda verse obligado a permanecer durante más de ocho horas en la negociación. Debe entenderse el tiempo durante el cual el trabajador permanece en la negociación a disposición del patrono.⁸
- Según el diccionario de Manuel Osorio⁹ por jornada de trabajo define la duración máxima que la Ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana; y así se expresa con frecuencia de la jornada de 40 ó 48 horas. Por regla general, la jornada es de ocho horas diarias que a veces pueden distribuirse desigualmente en todos los días de la semana, a condición de que no excedan de las citadas 48 horas semanales.

⁷ **Ibid**, pág. 220.

⁸ Mongadám, Floria. “La jornada de trabajo en el derecho mexicano”, pág. 605.

⁹ Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**, pág. 400.

1.5 Fundamento:

Tradicionalmente el fundamento de la fijación de la jornada radica en la necesidad de descanso diario y la disponibilidad de tiempo para destinar a otras actividades propias del desarrollo integral del trabajador como persona humana. Esto es absolutamente claro e indiscutible. A la jornada de trabajo se le ha llamado la INSTITUCIÓN MADRE DEL DERECHO DE TRABAJO y en muchos sentidos es válido ese calificativo, ya que las primeras regulaciones de nuestro actual derecho laboral se originaron en la necesidad de reducir las hoy increíblemente largas jornadas de 12 a 14 horas. Fueron voces de un contenido más de orden humano que reivindicatorio o clasista y que seguramente lejos se encontraban en ese momento de suponer que eran los cimientos de un gigantesco edificio normativo que en el devenir de los años se iba a ir formando.

Actualmente se argumenta, en adición, que la reducción de jornadas tendrá un efecto positivo en la economía general, ya que promovería una mayor contratación y por ello, una reducción del nivel de empleo, y finalmente deriva en una mejora general de la salud de la población, debido a que desde el punto de vista médico una jornada de trabajo prolongada, disminuye la capacidad del trabajador, produce cansancio y agotamiento que pueden repercutir en situaciones graves como son los accidentes de trabajo, que en última instancia también perjudican al patrón. En torno al aspecto psicológico, es evidente que la prolongación de la jornada acumula fatigas que pueden, a la postre, causar disturbios emocionales al trabajador, con la consecuente disminución de la productividad. Económicamente una jornada de trabajo excesiva, repercute en la disminución de la productividad al no laborar el trabajador en plenitud de sus facultades.

Socialmente, la jornada de trabajo exagerada impide al trabajador desenvolverse, convivir con el medio social que lo rodea. La limitación de la jornada de trabajo no debe ser general, debe atender a las características propias de cada relación, a su naturaleza, pues si es una relación laboral en que se requiere de un esfuerzo físico o mental considerable, la jornada de trabajo debe ser menos de ocho horas. En cambio

existen otras relaciones laborales en las cuales no se desarrolla ningún esfuerzo físico o mental grave, por lo que no es necesario reducir la jornada de trabajo.

1.6 Clases:

La doctrina mexicana las clasifica de la siguiente manera:

- **Jornada diurna:** Es la comprendida entre las seis y las 20 horas, con una duración máxima de ocho horas.
- **Jornada nocturna:** Comprende de las 20 a las 6 horas, con una duración máxima de siete horas.
- **Jornada mixta:** Es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna; tiene una duración máxima de siete horas y media.
- **Jornada reducida:** La aplicable al trabajo de los menores de 16 años, que tienen como jornada máxima la de seis horas, distribuida en periodos de tres horas; con un reposo intermedio de una hora. También sucede en el caso de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, con una jornada de trabajo inferior a la jornada máxima legal.
- **Jornada especial:** La acordada por los trabajadores y el patrón, que excede del máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquier otra modalidad equivalente. Se cuestiona la constitucionalidad de este tipo de jornada. También se denomina jornada especial a la que se desarrolla el día de descanso, prevista en el Artículo 73, que se paga al trabajador, independiente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.
- **Jornada indeterminada:** La aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche.
- **Jornada continua:** No está definida por la ley. Sólo menciona que tratándose de esa jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo

menos. Con esto la Ley se esta refiriendo a la jornada ordinaria de trabajo o sea la que comprende desde que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios hasta que concluya su jornada.

- **Jornada discontinua:** Es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción, se suponen dos momentos de inicio de la jornada de trabajo.
- **Jornada de emergencia:** La realiza el trabajador en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o de la existencia misma de la empresa; esta jornada podrá realizarse durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males.
- **Jornada extraordinaria:** es aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; o sea, nueve horas a la semana como máximo.

La doctrina guatemalteca contempla las siguientes jornadas:

1.6.1 Jornada ordinaria:

La doctrina guatemalteca, según el autor Luís Fernández Molina,¹⁰ nos indica que el término ordinario es claro y de general aceptación. Al referirlo a las jornadas debemos entender como el lapso de tiempo contratado, o sea el tiempo por el cual el trabajador esta dispuesto a ponerse a las órdenes del patrono a cambio del salario que por ello va a recibir.

No debemos perder de vista el hecho de que el contrato de trabajo es ante todo un contrato, un contrato por medio del cual el trabajador se subordina a las órdenes del patrono, subordinación que es condicionada a una serie de elementos, algunos de ellos libremente pactados y otros que son impuestos o limitados por virtud de las leyes laborales. Dentro de lo pactado tenemos el salario (siempre que sea superior al mínimo) y las jornadas siempre que no se excedan los límites máximos. Esa jornada, ese tiempo de disponibilidad del trabajador a las órdenes del patrono, debe SER FIJO o

¹⁰ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 223.

bien, si por su naturaleza del trabajo así lo requiere, debe tener reglas fijas de su probable variación. Dicho en otras palabras, el trabajador debe saber taxativamente a cuánto se compromete en cuanto a tiempo se refiere, cuáles son sus horas de trabajo. Cualquier modificación de esas jornadas ordinarias implica una jornada extraordinaria y en principio no está obligado a trabajar esas horas extras que no están contempladas como parte regular de su compromiso. En otras legislaciones, con mayor énfasis en cuanto a la protección del trabajador, éste no sólo no está obligado a laborar horas extras, sino que no está autorizado a hacerlo.

Como se verá en el apartado correspondiente (horas extras), el término extraordinario en sí hace referencia a algo imprevisto, emergente, es decir, algo que no depende de la voluntad de las partes. Por ello, en la práctica se ha dado la distinción entre hora extraordinaria por razón imprevista (siniestro o riesgo inminente) y derivada de circunstancias relacionadas con el trabajo hasta cierto punto regulares o previsibles.

1.6.2 Jornada diaria y jornada semanal:

A pesar de que por su origen el término jornadas tiene una implicación con la actividad diaria, actualmente se le refiere más al concepto semanal, esto es, a la suma semanal de horas laboradas.

Tanto la Constitución de la República como el Código de Trabajo, se refieren directamente a jornada diaria (diurna, nocturna o mixta) y en segundo plano a la jornada semanal. Sin embargo, la jornada no puede modificarse más allá del máximo legal (ordinaria); en cambio la jornada diaria si puede modificarse, estirarse, siempre que, básicamente, el cómputo semanal no exceda. Se supedita la rigidez de la jornada diaria en aras de la jornada semanal. La mayoría de las legislaciones del área permiten la modificación de las horas diarias, con tal de no exceder la suma semanal para establecer un horario adecuado a las necesidades, ya sea de la empresa o de los trabajadores. En nuestro medio la jornada ordinaria puede extenderse en dos horas (Siempre que no sean trabajos insalubres o peligrosos).

Ahora bien, ¿de qué depende esa flexibilidad? Básicamente de las necesidades de la empresa, del patrono. Sin embargo, también puede influir en este punto un cierto interés de los trabajadores que están dispuestos a acumular más horas en determinados días, con tal de tener mas libertad en otros. De hecho, al aumentarse las horas entre semana permitió, en su oportunidad, que el día sábado quedara libre.

1.6.3 Jornada continua:

Al hablar de jornada continua, nos estamos refiriendo a la jornada de trabajo sin interrupción, y por lo mismo, en contraposición a la jornada no continua o discontinua. Anteriormente señalé que la jornada es el lapso o período de tiempo en que el trabajador queda sujeto a las órdenes del patrono.

Originariamente, como el tiempo de almuerzo era tiempo en que no se trabajaba, necesariamente la jornada se dividía en dos sesiones: antes del almuerzo y después del almuerzo. Tiempo atrás a la luz del Derecho Civil, hubiese resultado incongruente que un período, generalmente de dos horas, que el trabajador disponía para su almuerzo, fuese remunerado. Se admitía el receso como respuesta a la necesidad natural de alimentación, pero el cómputo para el pago se interrumpía al momento de salir y se continuaba al regresar en la tarde.

El sistema de jornada discontinua prevaleció por costumbre aun cuando no se ventilaban y discutía estos temas laborales. Sencillamente era producto de todo un sistema en el que era característico el almuerzo en familia y dependiendo de las costumbres del lugar y factores como el clima, también lo era el descanso post-almuerzo o siesta. Sin embargo, el crecimiento de las ciudades, la evolución de las actividades y el ritmo de trabajo (avance del progreso), dio paso a la implementación de la llamada jornada continua, es decir, la que no contiene un período de libre disposición para el trabajador y debe ingerir sus alimentos dentro del local de las empresas, en un lugar habilitado para el efecto o por lo menos cercano a sus instalaciones. Período que como mínimo debe comprender lo necesario para comer un pequeño menú y que como no era de libre disponibilidad del trabajador, debía ser remunerado.

En términos de rentabilidad, resultaba más favorable para el empleador el sistema anterior, ya que en este último se pagaba el tiempo que se trabajaba, el tiempo de almuerzo no se pagaba (Sólo se fijaba, ejemplo dos horas); con el nuevo sistema el patrono debía cubrir el tiempo de almuerzo como tiempo laborado (ya que el trabajador no lo disponía libremente). Al principio su imposición fue por lo mismo impugnada por los empresarios, pues en seis días a la semana sumaba tres horas que no se trabajaba pero se tenía que pagar. En un calendario de seis días laborables, esas seis medias horas implicaban que se trabajaban cuarenta y cinco en vez de cuarenta y ocho, de allí que el Artículo 116 del Código de Trabajo, todavía estipula que para la jornada diurna se pagan cuarenta y ocho horas por cuarenta y cinco efectivamente laboradas. (Sin embargo, esa disposición ya se aplica a cualquier tipo de jornada, continua o discontinua). Esa reducción de tres horas, para efectos de productividad, representa un seis por ciento del costo de la mano de obra.

Asimismo, en más de alguna ocasión se presentaron objeciones, aun por parte de los grupos de los trabajadores, que argumentaban que la implantación de la jornada continua permitía, facilitaba, que el trabajador saliera antes de sus labores ordinarias y podría buscar y colocarse en un nuevo empleo adicional. Con ello se afectaba su misma salud, pero además promovía el desempleo, pues inevitablemente aumentaba la oferta de mano de obra.

Se dijo por otra parte que la jornada continua afectaba las costumbres familiares, la integración de la familia a la hora del almuerzo y en nuestros países, se dijo que era una mera copia del sistema americano.

Cabe agregar que la Ley no establece límites al período de almuerzo o intermediario entre los dos turnos. Tradicionalmente ha sido de dos horas, pero la ley señala que los intervalos de descanso deben adoptarse racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

El período mínimo para ingerir alimentos es de media hora, que se computa como trabajo efectivo.

1.6.4 Jornada extraordinaria:

En los contratos de trabajo, o en su defecto en la Ley, está contemplado un lapso de tiempo al día o a la semana, durante el cual el trabajador debe estar a disposición del empleador para ejecutar los servicios convenidos. Se le denomina la jornada laboral. Ese tiempo es el considerado ordinario, normal, legal. El resto del tiempo diario corresponde y pertenece al trabajador. Sin embargo, se contempla en la vinculación laboral un tiempo de labores extraordinarias, en el que el trabajador, fuera de las jornadas pactadas, se encuentra a disposición del empleador, debido a circunstancias imprevistas o especiales. Es decir, que en vez de disponer de su tiempo libre, lo dedique en beneficio del empleador en adición a la jornada ordinaria ya cumplida.

¿Constituye la jornada extraordinaria un exceso autorizado de los límites de las jornadas? ¿Es un complemento del salario? Son muchos los enfoques con que se puede visualizar el tiempo extraordinario o simplemente tiempo extra u horas extras.

Para incursionar en este terreno, cabe previamente definir los conceptos que se le aplican. Como anteriormente se indica, nuestra legislación las denomina horas extraordinarias. Por que se presenta en determinados períodos cortos del año. Ejemplos de estos son los comercios en las épocas de ventas como las navidades o los trabajos agrícolas en épocas de cosecha, sobre todo si los productos son muy perecederos. En estos casos se requiere una cuota adicional de mano de obra diferente a la necesaria durante el resto del año. Es en ese sentido una actividad extraordinaria, aunque en otro sentido no lo sería, por cuanto se trata de actividades cuyo acaecimiento previamente se conocía y se esperaba; era pues un incremento normal de la actividad laboral. No es pues ese el sentido que se aplica legalmente respecto de lo extraordinario.

Tampoco lo extraordinario se refiere a un acontecimiento imprevisto como una calamidad general: un terremoto, inundación o incendio. Para estos casos, la Ley impone a los trabajadores, como única excepción, la obligación de prestar sus servicios sin cargo.

Realmente, en la práctica el criterio de lo extraordinario se aplica en sentido cronológico, en función del excedente de las jornadas máximas legales o pactadas, independientemente del origen o de la necesidad de implementar ese horario continuado. Esto es, que se hace abstracción del fondo o motivo de la exigencia adicional de una situación externa extraordinaria, ya sea período anual de ventas, inventarios preparación de licitación, terminación anticipada de una obra, cosechas etc. Puede que la exigencia obedezca a una de esas causas, pero puede que no sea así. Sencillamente porque la planificación laboral se ha implementado considerando una extensión de jornadas legales máximas. De ahí que de horas extraordinarias como estipula la Ley, se convierta simplemente en horas extras como se conoce en la práctica.

Implica lo anterior que se ha desvirtuado el espíritu de la Ley. La Ley protectora que establece un período máximo de labores diarias, no permite una extensión de ese lapso, salvo por el acaecimiento de circunstancias extraordinarias. Laborar en forma regular horas extras viene a sesgar el precepto legal de fondo. Caemos en la contradicción de admitir que existen horas extraordinarias en forma ordinaria. Tal el caso común de que a un trabajador se le fije la jornada ordinaria de siete de la mañana a tres de la tarde (que jornada ordinaria de siete de la mañana a tres de la tarde) (que cumple con el requisito de Ley) y en horas extras de tres a seis de la tarde. Es cierto que el laborante puede no aceptar, pero ello implica que seguramente no obtendrá el puesto que en mercados restringidos debe necesitar.

Es una manifestación más de que los elementos del mercado se imponen a los que la Ley pretende establecer. La realidad rebasó la buena intención del legislador y es práctica reconocida que muchos trabajadores voluntariamente laboren horas extras para mejorar su ingreso. Muchas empresas fijan como base el salario mínimo,

cumpliendo de esa forma el precepto legal, pero insinúan que el trabajador labore horas adicionales que mejorarán su salario; en estos casos, si algún trabajador se negare a laborar más allá de la jornada recibirá solamente el salario mínimo.

Ante esta situación, otras legislaciones han aceptado que se labore normalmente horas extras, aunque fijando a su vez un límite de lo que puede laborarse extraordinariamente: tres o cinco horas. La legislación española ha implementado los conceptos de horas extraordinarias estructurales y no estructurales.

1.6.5 Obligatoriedad de laborar horas extras:

Siendo la jornada laborar una institución laboral y un derecho reconocido en la misma Constitución, no puede pactarse en contra de ella en perjuicio del trabajador, por lo mismo cualquier extensión de las horas laborales debe necesariamente contar con su anuencia.

1.6.6 Requisitos:

Conforme nuestra legislación, el primer requisito para que se trabajen horas extraordinarias, es que sea en forma voluntaria. Seguidamente que la causa provenga de circunstancias especiales no regulares. De tercero, que se deben pagar con por lo menos un cincuenta por ciento más de la hora ordinaria.

1.6.7 Tipos de horas extras:

Tomando como patrón los límites diarios y semanales fijados por la Ley y por otra parte los días de descanso semanal y de asuetos, resultan dos clases de tiempos extraordinarios:

- Cuando se excede la jornada diaria o semanal: la primera de ocho horas diurnas y la segunda de cuarenta y cuatro horas. La jornada diurna puede excederse hasta en dos horas diarias, siempre que no se excedan de las citadas cuarenta y cuatro semanales.

- Cuando se labora un día de descanso semanal (séptimo día) o un día de asueto. No se consideran aquí las vacaciones, ya que durante ellas no es permitido laborar.

1.6.8 Carga de la prueba:

Cuando se presenta un reclamo de prestaciones laborales, generalmente se incluyen horas extras. En estos casos no se aplica el principio general de la inversión de la carga de la prueba, que corresponde a la prueba del despido y de las condiciones generales de trabajo; las horas extraordinarias, en caso se pidan, deben ser probadas, esto es, se tiene que acreditar ante el juzgador el haber laborado tales horas. Para beneficio de ambas partes, se recomienda un control claro y fiable de las horas extras laboradas.

CAPÍTULO II

2. Legislación vigente en relación a las jornadas de trabajo.

2.1 Constitución Política de la República de Guatemala.

2.1.1 Antecedentes:

A continuación realizaré la evolución de nuestra Constitución en relación a las jornadas laborales a partir de 1,879 a la fecha.

2.1.2 Constitución de 1,879:

La Constitución de 1,879 no mencionaba nada acerca de las jornadas laborales.

2.1.3 Constitución de 1,928:

El Artículo 20 indicaba:

“La industria es libre. El autor o inventor goza de la propiedad exclusiva de su obra o invento, por un tiempo que no exceda de quince años. La propiedad literaria o artística es perpetua. A nadie se puede impedir que se dedique al trabajo lícito que tenga por conveniente. La vagancia es punible. La ley dispondrá lo necesario para la mayor eficacia y estímulo del trabajo organizándolo adecuadamente y estableciendo la protección especial que deberá dispensarse a los obreros y trabajadores, para proveer al mejoramiento de sus condiciones físicas, morales e intelectuales, y al incremento de la producción.

La libertad de industria y de trabajo no tienen más limitaciones que la facultad del Estado para gravar y estancar ciertas especies y para reservarse el ejercicio de determinadas industrias, con el objeto de crear rentas al Erario, asegurar los servicios públicos defensa y crédito de la nación; pero no podrá prohibirse la exportación de productos agrícolas, pecuarios o manufacturados que procedan de la industria nacional.

También se limita respecto a las profesiones que requieren título, las que no podrán ejercerse sin poseerlo y llenar las formalidades que la ley exige.

La propiedad que la Nación tiene sobre los yacimientos de hidrocarburos en general, sus mezclas y derivados, es inalienable e imprescriptible. Para la explotación de dicha sustancias, podrán celebrarse contratos por un término que no exceda de cincuenta años.

Para el establecimiento de servicios públicos de gran utilidad, que requieran la inversión de cuantiosos capitales, el Estado podrá celebrar contratos y otorgar, en tal caso, concesiones por un término no mayor del fijado en el párrafo anterior.

El Ejecutivo sólo podrá otorgar concesiones por un término que no pase de diez años, a los que introduzcan o establezcan industrias nuevas en la República; pero no con el carácter de prohibitivas de industrias análogas o similares.

Quedan prohibidos los monopolios y privilegios.

2.1.4 Constitución de 1,932:

La Constitución de 1,932 regulaba lo mismo que la Constitución de 1,928 (citado anteriormente).

2.1.5 Constitución de 1,945:

La Constitución de 1,945 regulaba:

Artículo 112:

“El trabajo es un derecho. Toda persona tiene obligación de contribuir al progreso y bienestar social mediante el trabajo. La vagancia es punible”.

Artículo 113:

“Las leyes laborales tendrán carácter tutelar, El Estado mantendrá la armonía entre el capital y el trabajo, como factores de la producción creando condiciones de equidad y justicia”.

Artículo 114:

Todo servicio o trabajo que no deba prestarse gratuitamente en virtud de ley o sentencia será equitativamente remunerado.

Artículo 115:

Para fomentar las fuentes de trabajo el Estado estimulará la creación de toda clase de actividades productivas, dando adecuada protección al capital y a la empresa privada, incrementando las instituciones de crédito y empleando todos los medios en alcance para combatir la cesantía.

Artículo 116:

Las Leyes que regulen las relaciones entre el capital y el trabajo son esencialmente conciliatorias y atenderán los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la Ley tomará especialmente en cuenta sus condiciones y necesidades peculiares y las de la zona en que se ejecuten.

Son principios fundamentales de la legislación del trabajo:

1. Fijación periódica del salario mínimo con audiencia de trabajadores y patronos atendiendo a la clase de trabajo, necesidades del trabajador, en el orden material, moral y cultural y a la conveniencia de fomentar la producción.
2. Igualdad de salario o sueldo para trabajo igual, prestado en idénticas condiciones de eficiencia y antigüedad a la misma empresa o patrono. Derecho a la libre elección de trabajo, y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador una existencia digna.
3. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas a la semana. La jornada de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

Todo trabajo efectivo realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado como tal. La ley determinará en que situaciones de excepción, muy calificadas no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la Ley, por la costumbre o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tendrán derecho a percibir íntegro el salario de la semana ordinaria. Se entiende por trabajo efectivo, todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o disposición del patrono.”

2.1.6 Constitución de 1,956:

La Constitución de 1,956 regulaba en relación a la jornada laboral lo siguiente:

La jornada máxima efectiva de trabajo diurno, que será de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales. Jornada efectiva de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrono.

La jornada máxima efectiva de trabajo nocturno que será de seis horas diarias y de treinta y seis horas semanales. La Ley determinará desde qué horas se comprende la jornada nocturna, así como la cantidad y frecuencia de los días y horas extras de trabajo, en forma compatible con la salud de los trabajadores.

Quienes por disposición de la Ley o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tendrán derecho a percibir íntegro el salario de la semana ordinaria.”

2.1.7 Constitución de 1,965:

La Constitución de 1,965 regulaba en el capítulo III lo relativo al trabajo indicando:

“La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de 6 horas diarias ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de 7 horas diarias ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivo realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado como tal. La Ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas, en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la Ley, por la costumbre o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas semanales, tendrán derecho a percibir íntegro el salario de la semana.

Se entiende por trabajo efectivo, todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes ó a disposición del patrono.”

2.1.8 Decreto Ley 24-82:

En el capítulo IX se habla de la sección trabajo:

Artículo 48:

“El trabajo es una obligación social y toda persona tiene derecho a él. La vagancia es punible. El régimen laboral del país debe organizarse conforme principios de justicia social.”

Artículo 51:

Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo:

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo ni de 48 a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no podrá exceder de 6 horas diarias, ni de treinta y seis a la semana La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de 7 horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

Todo trabajo efectivo realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado como tal.

La Ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas, en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la Ley por costumbre o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas semanales tendrán derecho a percibir íntegro el salario de la semana. Se entiende por trabajo efectivo, todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a la disposición del patrono.

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

Nuestra actual carta magna regula lo relativo a jornadas laborales en la sección octava indicando lo siguiente:

Artículo 102:

Inciso g)

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado como tal. 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 en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

2.2 Definición:

Nuestra Carta magna vigente únicamente regula lo siguiente: “Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las ordenes o a disposición del patrono.”

2.3 Fundamento:

El asidero legal acerca de la jornada laboral actualmente se encuentra regulado en el artículo 102 inciso g de la sección octava de nuestra Ley superior.

2.4 Clases:

Nuestra Ley Superior la clasifica en:

- Jornada ordinaria
- Jornada extraordinaria

La jornada ordinaria se subdivide en:

- Jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno.
- Jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno
- Jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto

2.5 Regulación legal:

Se encuentra regulado en la sección octava de nuestra Ley Superior en el artículo 102 inciso g.

2.6 Código de Trabajo:

2.6.1 Antecedentes:

El Código Laboral de 1,947 en el capitulo tercero regulaba lo concerniente a jornadas laborales, lo que a continuación expondré:

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 aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las cinco y veinte horas de un mismo día. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las veinte horas de un día y las cinco horas del día siguiente. La labor diurna semanal será de 45 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. Pero esta excepción no deberá 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 ni exceder de un total de cuarenta y dos a la semana.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.

No obstante se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren siete o más horas del período nocturno.

Artículo 118:

La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse por acuerdo 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 de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

Artículo 121:

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites que determinan los Artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda de la jornada inferior a aquellos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos así:

- Si se trata de empresas comerciales o industriales con un cincuenta por ciento o más de los salarios mínimos o de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.
- Si se trata de otra clase de empleados deben ser remunerados con el veinticinco por ciento sobre los mencionados salarios.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables solo 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 que por el siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, establecimientos o máquinas, instalaciones o 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 peligrosas.

En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determinara el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarlo o atenuarlo. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario.

Artículo 123:

Los patronos deben consignar en sus libros de salarios o planillas, separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que se 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:

- Los representantes del patrono
- Los que laboren sin fiscalización superior inmediata
- Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia
- Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores
- Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

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

2.6.2 Definición:

El Código laboral actualmente vigente Decreto numero 1441 no regula alguna definición acerca de la jornada laboral

2.6.3 Fundamento:

El asidero legal acerca de las jornadas laborales lo encontramos regulado del artículo 116 al 125 de nuestro Código laboral.

2.6.4 Clases:

El Código laboral actualmente vigente regula las siguientes jornadas:

Artículo 116: Jornada ordinaria diurna:

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. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Jornada ordinaria nocturna:

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. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

Artículo 117: Jornada Ordinaria mixta:

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 periodo 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 periodo nocturno.

Artículo 119: Jornada continua o dividida:

La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

Artículo 121: Jornada Extraordinaria:

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los Artículos anteriores para la jornada de 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 consideran extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, y debe ser remunerado 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 consideran 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.

2.6.5 Regulación legal:

Se encuentra regulado del artículo 116 al 125 del Código Laboral Decreto Número 1441.

2.3 Convenios de la Organización Internacional de Trabajo relacionados con jornadas laborales.

2.3.1 Antecedentes:

¿Qué es la Organización Internacional de Trabajo?

La Organización Internacional del Trabajo, cuya sede principal está en Ginebra, Suiza, es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

La Organización Internacional del Trabajo fue creada por el Tratado de Versalles en 1,919, junto con la sociedad de las Naciones Unidas. Nacida tras el caos de la primera guerra mundial y templada por casi un siglo de cambios turbulentos, la OIT tiene como fundamento el principio inscrito en su Constitución de que la paz universal y permanente solo puede basarse en justicia social.

La OIT formula políticas y programas internacionales para contribuir a mejorar las condiciones de trabajo, elabora normas laborales internacionales que sirven de directrices a las autoridades para llevar a la práctica esas políticas. Asimismo ejecuta un amplio programa de cooperación técnica los gobiernos a hacer más eficaces esas políticas, y para impulsar esos esfuerzos lleva a cabo capacitación, educación e investigación.

La finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad, y dignidad humana decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos:

- La promoción de los derechos fundamentales en el trabajo
- La promoción de mayores oportunidades para la creación de empleos
- La ampliación de la protección social para todos, y
- El fortalecimiento del diálogo social

La declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en 1,998 el compromiso de los 174 miembros de la Organización e respetar los principios relativos a las categorías de derechos fundamentales en el trabajo y de promover y materializar su aplicación:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de necesidad colectiva
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
- La abolición efectiva del trabajo infantil y
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

2.3.2 Fundamento:

El asidero legal es el Convenio 1 “Convenio sobre las horas de trabajo” y el Convenio 14 “Convenio sobre el descanso semanal” .

2.3.3 Clases:

Convenio sobre las horas de trabajo (Industria)

Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. Entró en vigor el 13 de junio de 1,921 en Washington, Estados Unidos y fue adoptado el 28 de noviembre de 1,919. Fue ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1,988.

Convenio sobre las horas de trabajo (Comercio y oficinas)

Convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas. Entró en vigor el 29 de agosto de 1,933 en Ginebra, Suiza. Fue adoptado el 28 de junio de 1,930. Fue ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1,961.

2.3.4 Regulación legal:

Se encuentran regulados en el Convenio 1 y el Convenio 30 de la Organización Internacional del Trabajo.

CAPÍTULO III

3. Consideraciones generales acerca de la necesidad de regular una jornada a tiempo parcial.

3.1 Modalidades de la flexibilidad laboral:

El tema a desarrollar me obliga a examinar que la flexibilidad del tiempo es una de las formas que nos permite entrar a un análisis conceptual, interpretación y por supuesto su encuadre dentro del esquema laboral, no sin antes dejar por sentado que toda flexibilidad debe tener una protección jurídica e igualdad socio laboral; entendiéndose por flexible: “en lo material, lo que se dobla con facilidad, pero no se rompe. De ahí tolerante o indulgente. Propicio a ceder o consentir. Referido a las Constituciones, de fácil reforma parlamentaria.”¹¹

En ese orden de ideas 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 primera vez al mercado laboral, desempleados de larga duración, mujeres, personas de 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.
- Si he afirmado que una de los estados ideales de cualquier gestión gubernamental es alcanzar el mínimo de desempleo, es lógico asumir como fracaso el no lograrlo, lo cual obliga a generar alguna fórmula para contrarrestar el desempleo y para ello, uno de los mejores y más eficaces recursos para la generación de empleo es la flexibilidad.

¹¹ Osorio, *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales* Pág. 324.

- Tomando como base dicha premisa, debemos aceptar que la conceptualización de la misma, es problemático, toda vez que es complejo y abstracto, conllevando una elevada dificultad la determinación de su influencia dentro del mercado laboral es decir, con relación a empresarios, sindicatos y administración estatal.
- Obviamente al hablar de flexibilidad debemos limitarnos al ámbito laboral y para ello debemos asumir que la flexibilidad en el mercado laboral y en el trabajo, como punto inicial de un profundo cambio, 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.
- La autora María Eugenia Senise Barrio¹² define que “la flexibilidad puede ser comprendida como la capacidad de los sistemas, de las organizaciones y de los individuos para adaptarse al cambio mediante el establecimiento de nuevas estructuras o nuevas formas de comportamiento. Esta adaptación se traduce no solamente en ajustes (Flexibilidad defensiva), sino también en estrategias anticipativas como la creación de productos y la explotación de nuevos mercados o la formación profesional de la mano de obra”¹³

Definitivamente como vemos, si la conceptualización de “Flexibilidad” es harto difícil debemos coincidir que, desde un punto de vista laboral que es lo que nos interesa, adopta diversas modalidades. Dentro de ellas tenemos, según Robert Boyer:

- Como el grado de adaptabilidad de la organización productiva
- Como la aptitud de los trabajadores para cambiar de puesto de trabajo
- Como las restricciones jurídicas de la organización productiva
- Como las restricciones jurídicas al despido y al contrato laboral

¹² Senise, Barrio María Eugenia **El trabajo a tiempo parcial como instrumento de creación de empleo**, pág. 26.

¹³ **Ibid.**

- La sensibilidad de los salarios a la situación económica del mercado de trabajo o de la empresa
- La posibilidad de liberación por parte de las empresas de los costes fiscales y sociales.

Completa su análisis distinguiendo entre lo que denomina “flexibilidad defensiva y anticipativa”. La primera alude a la utilización de la reducción salarial y los beneficios sociales como medio para mejorar la situación de la empresa, en cuanto a la competencia en los productos corrientes, y la segunda va dirigida a mejorar la calidad de los productos y la cualificación de la mano de obra para lograr una mejor adaptación a los avances tecnológicos.

De acuerdo al trabajo desarrollado por J. Atkinson, ¹⁴ establece una distinción inicial entre lo que denomina aspectos estáticos y aspectos dinámicos de la flexibilidad, según se traten de cambios que incrementen la capacidad de respuestas, de forma permanente, ante cualquier alteración o bien sólo sean arreglos puntuales ante una presión determinada. En segunda clasificación, describe cuatro posibilidades de flexibilidad a desarrollar en el ámbito interno de la empresa.

- **Flexibilidad numérica:** se relaciona con la capacidad del empresario para ajustar la mano de obra a la cantidad de trabajo a realizar. Respecto esta figura, también va a destacar el hecho de que, en algunos países europeos, durante el período analizado, se facilita la utilización de la misma mediante la potenciación del contrato temporal y a tiempo parcial.
- **Flexibilidad funcional:** está en relación con la extensión de la capacidad de los trabajadores para adaptarse a las posibles variaciones en el contenido de sus tareas debido, entre otros factores, a los cada vez más rápidos y mayores cambios tecnológicos.

¹⁴ Senise Barrio. **Ob. Cit;** pág. 26.

- **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 momentáneo de una necesidad a cubrir por la empresa (variaciones de la demanda), sin que por ello haya de aumentarse definitivamente la plantilla.
- **Flexibilidad de pago:** en ella se pretende adecuar la retribución a las capacidades de adaptación (flexibilidad funcional) y rendimiento de los asalariados.

Un estudio de la OIT establece las formas más características de búsqueda de la flexibilidad en torno a los siguientes factores:

- **El coste de trabajo:** A finales de 1,984 se considera que el aumento constante del desempleo es debido a la excesiva carga de los costes salariales y no salariales. Por ello, se intentará reducirlos mediante flexibilidad en la asignación de las remuneraciones, estableciéndose distintos mecanismos como, por ejemplo, su imputación en función del rendimiento individual o colectivo.
- **El tiempo de trabajo:** Se reivindica revisar la legislación para permitir un aumento de la gama de contrataciones, adoptándose formas tales como la diversificación de los tipos de empleo y la estimulación de la jubilación anticipada.
- **La organización del trabajo, la polivalencia y la movilidad:** Dimensión que está relacionada con las nuevas exigencias en el trabajo debido a la incorporación de nuevas tecnologías.
- **La formación cualificación y motivación:** Para obtener la polivalencia de un trabajador es necesario un nivel elevado de formación. La organización del trabajo cambia de estilo, centrándose

en la movilidad interna de la plantilla y en una mayor participación del trabajador en las decisiones de la empresa, para lo cual necesitará de una calificación adecuada a las necesidades exigidas por la empresa.

Como puede observarse en los puntos anteriores, existe ya un reflejo del interés creciente por el mercado de trabajo, tratando de eliminar sus posibles rigideces, para intentar paliar, de esta manera, el problema del desempleo.

3.2 Importancia de la flexibilidad del tiempo de trabajo:

Definitivamente que tal como lo indiqué anteriormente, al hablar de flexibilidad en todas sus formas, lo que más nos interesa es aplicar esa flexibilidad al ámbito laboral y de allí que lo que nos interesa es precisamente la “flexibilidad del tiempo de trabajo”, porque es a partir de esa flexibilidad que surgen las nuevas formas de contrataciones.

Queda claro que en esencia, la unidad de tiempo o espacio de tiempo es la que determina la relación laboral actual; es por ello, reitero que dicha flexibilidad, ya sea en un aspecto cuantitativo, esto es, la duración del tiempo de trabajo, lo de que de una forma u otra determina la situación jurídica de empleador y empleado.

Partiendo de esta idea, se van a analizar los componentes del tiempo de trabajo, comenzando por su aspecto cuantitativo. Inicialmente la implantación de este tipo de flexibilidad se realiza mediante la reducción del tiempo de trabajo, ya que se parte de la consideración de que existe una relación directa y positiva entre disminución del tiempo de trabajo y empleo. En ese sentido, 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. Sin embargo, este punto ha sido uno de los más conflictivos que sobre el tema ha surgido, y por lo tanto la unanimidad no existe, de tal suerte que existen otras corrientes que afirman que para que se genere empleo se tienen que dar otros factores complementarios como la multiplicación de rentas y la aceleración de inversiones.

Si bien la duración es un elemento importante, la distribución de 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.

Así por los estudios realizados últimamente, en la década de los noventa cuando se analiza la problemática del tiempo de trabajo, usualmente se hace referencia al proceso de reducción y reordenación del tiempo de trabajo, dejando la tendencia única de reducción de la jornada de trabajo establecida durante las dos décadas anteriores.

Esta línea de actuación ha sido la que se ha seguido en la legislación Española, quedando reflejada en la exposición de motivos de la Ley 10/1994 de diecinueve de mayo en la que existe un cambio de tendencia, pasando desde la reducción de la jornada de trabajo a la utilización más flexible del tiempo de trabajo y a nuevas fórmulas flexibles de contratación, para un reparto homogéneo del volumen de empleo. Todo lo anterior reforzado mediante el acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva, en el que se establece la posibilidad de reducir el uso de horas extraordinarias con el fin de que no se perjudique la creación de empleo y el establecimiento de una distribución irregular o no de la jornada efectiva de trabajo.

Naturalmente que este criterio es objeto de constante análisis y estudio dentro de la comunidad internacional, lo que conlleva que incluso dicho aspecto o tema sea contemplado dentro de las siguientes perspectivas:

- La reorganización y la ampliación del tiempo operativo en el proceso de producción y del horario de apertura de los servicios, y la consiguiente flexibilización de la organización del tiempo de trabajo impulsada por los empresarios a fin de mejorar la productividad, la competitividad y el servicio que se ofrece a los consumidores.

- La reducción del tiempo de trabajo individual a fin de alcanzar una mayor calidad de vida.
- Las posibles consecuencias que la reducción y la reorganización del tiempo de trabajo pueden tener en la creación y en la redistribución del empleo y, por consiguiente en la reducción del desempleo.

3.3 Principales razones para la disminución del tiempo de trabajo:

Causas objetivas o intra proceso productivo:

- Protección a la salud del trabajador y mejora de la calidad de vida: Es cierto que 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 es, 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. En la mayoría de los países este proceso ha sido similar, iniciándose con la legislación de la jornada y el trabajo nocturno de niños y mujeres y finalizando con las limitaciones de la jornada para los hombres adultos.

Todo este proceso culmina con el primer convenio de la OIT, que se refiere a la jornada de ocho horas y cuarenta y ocho horas semanales. No obstante, hoy en día es difícil mantener esta argumentación con jornadas que oscilan entre las cuarenta y las treinta y cinco horas semanales derivado por los niveles de presión ejercidos.

- 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. Todo ello va a generar una nueva filosofía de la producción en el sentido de cumplir objetivos tales como defectos cero, existencias cero o producción “Justo a tiempo” para así poder mantener el nivel de competitividad en el mercado. 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.

En definitiva, son todas estas condiciones unidas a la necesidad habitual de adaptación de la empresa a las fluctuaciones de la demanda las que van a suponer la ampliación del tiempo total dedicado al trabajo. En general, la empresa tendrá que hacer frente a situaciones de aumento o disminución de la demanda o bien responder a acciones agresivas de las empresas competidoras. Para ello tendrá que adoptar medidas que le permiten adaptar el nivel de producción en períodos de tiempo muy cortos a las nuevas exigencias planteadas. Así si la empresa se encuentra en una situación de aumento de la demanda podría recurrir a las horas extraordinarias o bien a trabajadores temporales. Sin embargo, ninguna de las anteriores son en principio soluciones rentables, ya que la primera conlleva un incremento importante de los costos laborales y la segunda puede suponer el riesgo de poca productividad por parte de este tipo de trabajadores, debido a la menor implicación de los mismos con la empresa. Para esta situación la alternativa sugerida por la doctrina es la reducción del tiempo de trabajo para todos los trabajadores de la empresa incrementando el número de equipos y, por lo tanto aumentando el tiempo de utilización de los equipamientos. De esta forma se conseguirá un aumento de la producción por el mayor grado de utilización de la maquinaria y por el incremento de productividad por parte de los asalariados, derivados del menor número de horas dedicadas al trabajo.

Causas extra proceso productivo o políticas de empleo:

Las causas extra proceso productivo o políticas de empleo (política de reparto de trabajo) están dirigidas a determinados estamentos de la sociedad con problemas laborales bastante arraigados.

Estos van a ser básicamente los jóvenes, desempleados de larga duración con más de un año de desempleo y mayores de cuarenta y cinco años. Para conseguir esta distribución del trabajo se utilizan una serie de instrumentos como son las prejubilaciones, el contrato de relevo, el contrato a tiempo parcial, etcétera.

Claramente debemos coincidir 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, tales como el joven que por primera vez accede al mercado laboral, o aquella persona cuya edad le impide acceder a dicho mercado y por supuesto el desempleado.

3.4 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 al principio de los años sesenta por la Organización Internacional de Trabajo, a saber: “trabajo efectuado de manera regular y voluntaria durante un período sensiblemente más corto de lo normal” constituye siempre la referencia obligada en este terreno. Pero si esta definición puede parecer operativa para diferenciar el trabajo a tiempo parcial de otras formas de empleo, como el trabajo ocasional o estacional (no regular) o incluso el trabajo temporal (discontinuo), deja, por el contrario, un cierto número de preguntas en suspenso:

- ¿Es preciso que el trabajador a tiempo parcial esté vinculado a un único empleador?

La pregunta es importante, pues la multiactividad tiende a generarse en ciertos trabajos del sector terciario. Esto se debe a la extensión de la multiactividad en numerosas profesiones, ya sean poco cualificadas, próximas al trabajo doméstico (cuidar niños, limpieza) o por el contrario, extremadamente cualificadas, como añadir empleo ocasional o a tiempo parcial a la actividad dominante.

- ¿El trabajo a domicilio puede ser considerado como trabajo a tiempo parcial?
- ¿Se deben incluir en el trabajo a tiempo parcial las otras medidas de organización del tiempo de trabajo, tales como las reducciones de actividad bajo diversas formas (jubilación progresiva, vacaciones no remuneradas, formación de larga duración o en intervalos), compensadas o no financieramente por el empleador?
- ¿Cuál es el período de referencia para el trabajo a tiempo parcial? ¿Debe basarse en la jornada de trabajo, en el mes, en el año? Si la mayor parte de los autores están de acuerdo en no definir el trabajo a tiempo parcial a partir de la jornada de trabajo, sino tomando como referencia la semana, ¿Qué ocurre con los contratos de trabajo que estipulan una obligación mensual o anual? ¿Se trata realmente de trabajo a tiempo parcial o de trabajo ocasional?

El derecho de trabajo no aporta ninguna respuesta a estos diferentes puntos, pues no incluye definiciones precisas del trabajo a tiempo parcial.

Una segunda serie de problemas aparece 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 (por ejemplo treinta o treinta y cinco). 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 en los diversos sectores de la economía según las categorías profesionales o las empresas.

Para tomar un ejemplo extremo, treinta y cinco horas en el comercio está considerada como una duración claramente inferior al horario normal, que suele sobrepasar las cuarenta horas en el sector o por el contrario pueden existir sectores que con base en convenios suscritos, dicho monto de horas se vaya reduciendo. El trabajo a tiempo parcial debería, pues, en principio, ser definido en función de la duración efectiva del trabajo en las diversas ramas industriales.

Obviamente debe ser claro que el manejo o mejor dicho la cuantificación se podría realizar en base a estudios estadísticos, los cuales, como tales, al momento de llevarlo al plano cuantitativo y cualitativo nos va a llevar una serie de incertidumbres que entorpecen cualquier análisis de la realidad y de la evolución del trabajo a tiempo parcial, restringiendo las posibilidades de apreciación del mismo.

Con lo anterior lo que se quiere reafirmar es 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 quehacer 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 esto (la circunstancia de 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 quehacer laboral esta figura siempre va a surgir y en la medida, reitero, que existe un soporte legal, en esa medida se va a constituir en un generador de empleo, que de suyo es uno de los principios básicos de cualquier Estado que debe tender a conseguir.

3.5 Conceptualización del trabajo a tiempo parcial:

Hemos visto anteriormente cómo establecer el ámbito del trabajo a tiempo parcial es de suyo harto difícil por las circunstancias indicadas en puntos precedentes, de tal suerte que incluso a nivel de autores no se logran poner de acuerdo. Es imperioso resaltar que es tal la riqueza de dicho tema, que desde un punto de vista personal y acorde con los movimientos sociales y en especial de orden económico, que este tema debe abordarse desde el ámbito del tiempo en que un trabajador presta sus servicios al patrono. En nuestro medio, por la naturaleza de nuestra legislación, el punto álgido o de discusión es que (más adelante lo analizaré haciendo la puntualización de la normativa respectiva con su correspondiente reflexión) como indiqué que se reduce a “espacio o tiempo” en el cual incluso existen marcos o mejor dicho parámetros que encuadran esa prestación de servicio que lo invisten como “jornada de trabajo”, en la que su connotación jurídica tanto constitucional como a nivel de ley ordinaria, todo es un *mínimum*, y por lo tanto la circunstancia laboral preestablecida no puede ser variada en perjuicio del trabajador y de ahí que en lo relativo a las “jornadas de trabajo” existe un número de horas con sus correspondientes prestaciones (vacaciones, aguinaldo, bonificación incentivo, etcétera y de ahí la no existencia desde el punto de vista formal legal, del trabajo a tiempo parcial. Digo esto, porque en la realidad la prestación del trabajo en esta forma, pero por las ataduras legales, en ningún momento es denunciado tomándolo como informándolo a la autoridad de trabajo competente).

En ese orden de ideas debo empezar indicando que la jornada laboral a tiempo parcial tiene una sustantividad que no se aparta en nada del contrato típico. Porque digo que no se aparta en nada de la existencia de los dos elementos personales, es decir, empleador y trabajador, el hecho material, es decir, la prestación del servicio, la remuneración o salario, es decir, vemos presentes todos los elementos que conforman un contrato típico de trabajo.

Si vemos que coinciden todos los elementos que nos llevan a una única conclusión, es decir, en ambos la existencia de una relación laboral, debemos afirmar 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 a jornada completa (una mera forma de identificar ambos contratos) 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 cómputo diario, semanal o anual. En nuestro país, ese es el enorme valladar, es decir, tomar con iguales efectos económicos 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 dentro de los parámetros legales. Eso es una injusticia y sólo tiene un efecto: la desmotivación para el empleador y que 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.

En base a estos comentarios y por las propias disposiciones legales, 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 encontramos 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 (Trabajador) se va a limitar a un máximo inferior al tiempo máximo de trabajo establecido.

Es claro que todos los atributos sustantivos de los contratos de trabajo ordinarios son predicables de este contrato y, también, las eventuales clasificaciones de tipologías de modalidades contractuales que se pueden establecer sobre el contrato de trabajo ordinario. Así el conocido principio de causalidad en la contratación laboral, es también predicable en la formalización de estos contratos, y también la clasificación de los mismos.

Si dejamos por sentado que en sí la contratación a tiempo parcial tiene los atributos de un contrato “ordinario” en ningún momento podríamos sugerir que el mismo sea un instrumento para que se eluda la rigidez aparente en la consideración de la jornada de trabajo.

Naturalmente que el contrato de trabajo a tiempo parcial implica una regulación jurídica más compleja, ya que en sí lo que se pretende con esa regulación es posibilitar un pacto- siempre posible 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.

Naturalmente que este tipo de modalidad necesita una norma 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:

- El salario mínimo debe adecuarse a las horas que se encuentra 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 de la regulación ordinaria, debe ajustarse a la proporcionalidad el tiempo prestado.

No debemos perder de vista que lo ideal es llevar esta contratación en nuestro medio no sólo al plano de lo individual, sino que trascienda al orden colectivo; naturalmente que dada la idiosincrasia de nuestro medio, es tarea harto difícil, ya que no obstante 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”, se deja como lo indiqué al principio sectores precisamente 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.

3.6. Importancia del trabajo a tiempo parcial:

Obviamente la importancia del trabajo a tiempo parcial es países tercermundistas como el nuestro, recobra interés en la medida que se analizan otras latitudes y por supuesto sociedades con un mayor y marcado crecimiento y desarrollo económico.

Naturalmente que esto nos lleva a revisar fórmulas que han sido utilizadas en “esos mercados laborales” y parte de su éxito estriba en la incorporación jurídica del trabajo a tiempo parcial.

Es por ello que el trabajo a tiempo parcial se halla bastante más desarrollado en Gran Bretaña en comparación a sociedades como la de Francia y la República Federal Alemana, en la que incluso hacia el año de 1,979, representaba en los tres países alrededor de nueve millones de trabajadores. Aunque dichas cifras deben ser tomadas como marco de referencia y con la prudencia que siempre deben marcar los datos estadísticos, ya que si bien la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que considera el trabajo a tiempo parcial “todo trabajo efectuado de manera regular y voluntaria durante una duración sensiblemente mas corta que la normal” es aceptada, en líneas generales, en los tres países, no faltan factores que la diferencian. Así, las estadísticas alemanas sobrevaloran el número de los trabajadores a tiempo parcial en relación con las estadísticas inglesas y francesas, ya que están establecidas sobre la base de una norma de treinta y seis horas de trabajo como máximo, contra treinta horas en los otros dos países. Naturalmente que esta diferenciación que incluso puede inducir a un margen de error, dicha circunstancia queda tan solo a nivel estadístico. Con ello lo que quiero reafirmar es que esto en nada desvanece la importancia en sí y por supuesto la actitud “política” que se tiene al respecto de parte de los sujetos de la relación, es decir, empleador y trabajador, de tal suerte que definitivamente los empleadores tienen, evidentemente, mucho interés en que el umbral de definición del trabajo a tiempo parcial, expresado en número de horas, sea lo más elevado posible a fin de tener un tope de oponer a la reducción de la duración legal del trabajo a jornada completa, y para poder pagar a sus asalariados, siempre que sea posible, en proporción a las horas trabajadas. Por el contrario, los asalariados tienen mucho interés en defender un umbral bajo, de manera que todo lo que se situé por encima de este umbral, sea considerado como trabajo a jornada completa.

Estas actitudes, quizá demasiado “jurídicas” tropiezan en la práctica con la realidad de los hechos, esto derivado que cada sector se acomoda a sus propias necesidades y de ahí que sea necesario hacer la diferenciación correspondiente, definitivamente en una forma más profunda a la que se encuentra vigente en nuestra legislación y esto como consecuencia que la distinción entre jornada completa y tiempo parcial está por tanto, en función de las costumbres vigentes en cada rama o sector y

por lo tanto la fijación de un umbral a nivel nacional no tiene más que un alcance estadístico bastante limitado.

3.7 Evolución del trabajo a tiempo parcial:

En un primer momento o mejor dicho con base a un juicio apriorístico, pareciera que 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 en este 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 la 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 a jornada completa, lo que debe asumirse que dicho fenómeno está sustentado por el carácter voluntario, el cual obviamente prevalece sobre cualquier otra consideración.

Ante lo esbozado surge la interrogante ¿Se puede deducir de todo esto que el trabajo a tiempo parcial no es nunca una solución impuesta a los individuos por las circunstancias que dominan en el mercado del empleo? En cuanto a ello, debe asumirse una posición mesurada, máxime en un mercado económico en el cual día a día las circunstancias varían y por supuesto las respuestas que se dan tiene que ser diferentes, de tal suerte que no podemos homogenizar una respuesta única al planteamiento, de ahí que una circunstancia que dominan en el mercado económico en el cual día a día las circunstancias varían y por supuesto las respuestas que se dan tiene que ser diferentes, de tal suerte que no podemos homogenizar una respuesta única al planteamiento, de ahí que una circunstancia que es “voluntaria” en un período de crecimiento rápido de la oferta de empleo es superior a la demanda, puede transformarse en “forzosa” en otro momento principalmente en un período de recesión. El grado de libre “albedrío” que caracteriza al empleo de tiempo parcial, es, por tanto, susceptible de variables en función de las condiciones económicas.

Hechas las anteriores consideraciones, debemos 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 estamos en presencia de una nueva forma del trabajo fundada en una relativización de los valores ligados al trabajo y en una revalorización del tiempo libre; frente a dicha afirmación hay que 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 está preparando su jubilación.

Las motivaciones son diferentes en cada caso. En la medida en 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; esto se evidenciará aún más, si vamos al campo de la realidad donde las necesidades a las de orden económico, sino que por la propia naturaleza del derecho del trabajo, trasciende a asuntos de orden personal (debe tenerse presente que muchas personas en edad adulta necesitan trabajar no tanto por razón de orden económico, sino que por el simple hecho de sentirse aún útiles)

Queda claro sin lugar a dudas que el desarrollo del trabajo a tiempo parcial obedece a una serie de factores complejos y sólo por razones de determinación para fijarnos un parámetro, podríamos indicar, entre otros, 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.

3.8 Modalidad del trabajo a tiempo parcial:

Debe dejarse por sentado que el trabajo a tiempo parcial en ningún momento puede en forma equivocada ser equiparado al trabajo de media jornada. Si así lo hiciéramos, estaríamos desnaturalizando en sí a esta modalidad, ya que la variedad de horarios varía y no por ello lo pondríamos como trabajo de media jornada, lo cual como afirmo sería un craso error; la variedad de horarios es la muestra de que la extensión del tiempo parcial no es consecuencia de una política de transformación de empleos a jornada completa en empleos a tiempo parcial como se teme con frecuencia; es más bien un deseo por parte de los asalariados de que los horarios de trabajo sean más flexibles y también la necesidad para los empleadores de disociar el tiempo de actividad de la empresa y el tiempo de trabajo individual.

3.9 Características del trabajador a tiempo parcial:

Indiqué que esta nueva forma de contratación tiende a ser el instrumento adecuado para poder acceder a un mercado laboral por parte de sectores que derivado de las circunstancias tan rígidas, el mismo le es inaccesible, aunado que también puede ser utilizado como una política empresarial derivado 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 es, en efecto, con mucha frecuencia una trabajadora y de ahí incluso en países como Gran Bretaña, el trabajo a tiempo parcial constituye para las mujeres británicas una modalidad privilegiada de acceso al mercado de trabajo;
- Es entre los veinticinco y los cuarenta y cuatro años cuando las mujeres prefieren trabajar a tiempo parcial y los datos británicos confirman la aplastante presencia de las mujeres casadas entre las trabajadoras a tiempo parciales.

- Los activos a tiempo parcial son poco numerosos en la industria y en el sector de 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.
- Algunas ramas como la agroalimentaria, la textil, la confección y algunas industrias de bienes de consumo emplean, sin embargo, efectivos no desdeñables de trabajadores a tiempo parcial.
- En el sector de servicios públicos, que emplean una mano de obra femenina abundante, la ausencia relativa de trabajadores a tiempo parcial es más difícil de explicar. La rigidez de la estructura y de las normas de contratación explica las reticencias de la administración ante el trabajo a tiempo parcial. Aquí, más que en otras partes, la correspondencia entre el puesto y la persona domina todo y la administración tiene tendencia a considerar que el empleado a tiempo parcial produce un “resultado inferior”, que no puede ser compensado, posición que asume sus excepciones, como el caso de la República Federal Alemana, en la que en el ámbito de docentes el trabajo a tiempo parcial está bastante extendido.
- Es en el sector privado donde están concentrados la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial: el comercio, el sector de la banca y los seguros, los servicios prestados a los particulares (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, más elevada. Sin duda, la concentración de los trabajadores a tiempo parcial en estas ramas obedece a la necesidad de prolongar las horas de apertura, de suministrar servicios en “horas por usuales” o de satisfacer la demanda en las horas denominadas “pico”.

- Los datos estadísticos demuestran que en su mayoría los trabajadores a tiempo parcial ejercen profesiones poco cualificadas. Naturalmente que esto no excluye la participación de trabajadores que ejercen profesiones liberales, profesores, trabajadores sociales, cuadros administrativos, “asesores” de todo tipo y personas que ejercen profesiones intelectuales diversas.

3.10 Demanda de empleo a tiempo parcial:

Pareciera que la existencia de la presente forma de contratación se origina única y exclusivamente de la falta de empleo, esta afirmación es equívoca, lo cual no quiere decir y según nuestra aseveración que dicha modalidad debe ser regulada en nuestro país, para que partiendo de una certeza jurídica, la población laboral pueda encontrar otra respuesta de empleo y con ello tener una nueva alternativa de sustento.

Ahora bien, porqué indico que no se debe exclusivamente a la falta de empleo, porque, como lo he hecho en el presente estudio, utilizando el recurso de comparar sociedades más desarrolladas que la nuestra, dicha modalidad ha tenido gran demanda incluso fuera de las crisis de empleo que han vivido dichas sociedades, lo que deviene que debe desterrarse esa idea que es derivado de una situación dictada por mercado de empleo y por lo tanto se toma la decisión de aceptar un empleo a tiempo parcial porque no hay otro.

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 actores que demandan la existencia de esta modalidad de contratación tenemos:

- **La mujer:**

Queda claro el hecho de la presencia creciente de la mujer es este ámbito de contratación derivado del gran auge que tiene actualmente dentro del mercado laboral, que se deriva de factores socioculturales y económicos entre los cuales tenemos:

- Deseo de independencia;
- Necesidad de realización personal en el plano profesional,
- 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 tiene hijos a su cargo, de compaginar mejor su vida profesional con las obligaciones familiares. En otros casos expresa una aspiración al tiempo libre.

- **Gente de mayor edad:**

Hay otro empleo a tiempo parcial, además de la mujer principalmente casada. Según los datos británicos, alrededor de 830,000 trabajadores a tiempo parcial, cerca del veinte por ciento de dicho total, tiene más de sesenta años. El trabajo a tiempo parcial es utilizado en este caso 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 los 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, pero es difícil tener una idea clara de las modalidades de tiempo parcial deseadas por los individuos, ya que las preferencias expresadas reflejan las presiones reales o supuestas del mercado de trabajo y las obligaciones de todo tipo que restringen la elección en materia de horarios.

La decisión de trabajar a tiempo parcial, tanto como la preferencia expresada por ciertos horarios más que por otros es, a menudo, un asunto de pareja e incluso de familia y no una decisión individual.

Con lo anterior es claro que existen numerosos indicios que permiten pensar que la demanda de empleos a tiempo parcial va a continuar creciendo fuertemente en los próximos años y esto se debe al carácter voluntario de que está imbuido y porque la demanda de tiempo parcial es a menudo sinónimo de aspiración al tiempo libre y esto está fuertemente relacionado con el nivel de instrucción y de ingresos de los individuos y con el grado de urbanización del entorno y por ende los candidatos al tiempo parcial continuarán multiplicándose. En lo referente a la influencia del nivel de ingresos, se sabe que la necesidad de completar los recursos de la familia es uno de los factores determinantes en la decisión de trabajar por parte de las mujeres casadas, ya que las esposas de los asalariados con ingresos bajos trabajan más frecuentemente que las otras.

3.11 Oferta de empleo a tiempo parcial:

Los empleadores tienen a menudo una posición ambivalente frente al empleo a tiempo parcial, es decir, por un lado señalan desventajas que lo hacen tener una impresión negativa del mismo y por otro conocen sus ventajas, lo que indudablemente les hace tener una posición positiva al respecto.

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 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 que dicha modalidad de contratación data antes de la 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 rentabilización de los equipos y maximizar el volumen de negocios.

Naturalmente que las anteriores consideraciones se refieren con exclusividad al sector privado, ya que el sector público por razones de orden jurídico relacionadas 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 de suyo, 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 a constituir en otra probabilidad de empleo.

Tanto en el sector público como en el privado, el desarrollo del tiempo parcial es un elemento esencial 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 patronal, los sindicatos responden insistiendo en la estabilidad y en la regularidad del empleo. Pero la realidad es que en una economía moderna, cuyas necesidades de personal y de calidades varían constantemente en el espacio y en el tiempo, la presencia de todo el mundo a las mismas y horas y en los mismos lugares de trabajo es un despilfarro o un estrangulamiento y, en ambos casos, una aberración.

En consecuencia, es necesario encontrar fórmulas que permitan brindar flexibilidad de la gestión y seguridad en el empleo: el trabajo de tiempo parcial es una de esas fórmulas y como tal requiere una participación seria, meditada para que los cambios beneficien a todos, pero que sobre todo, sea una nueva formula de poder, como lo he venido indicando, acceder al mercado laboral.

CAPÍTULO IV

4. Beneficios que conlleva la inserción de una jornada laboral a tiempo parcial.

4.1 Inserción de una jornada laboral a tiempo parcial en la legislación guatemalteca:

La gran problemática que de una u otra forma incide negativamente dentro de la política de cualquier estado, es la ausencia de reglas claras y concisas, que permitan de una manera u otra saber a que atener.

Esto se evidencia fehacientemente, en la resistencia de capital extranjero de venir a invertir a nuestro país. Y, eso es en esencia mi propuesta, es decir hoy por hoy vemos como cada día las tasas de desempleo aumentan en una forma alarmante, derivado entre otros, que nuestra regulación se ciñe expresamente a manejar la regulación laboral en una forma conservadora, es decir, no contemplar otras alternativas mas haya que lo que la propia norma contempla.

Este comentario obedece, a que si bien es cierto existe una verdad irrefutable en cuanto a que la mecánica de relación entre los individuos, la condicionan las circunstancias que lo rodean y que por ende la norma como tal siempre está, valga la expresión, “un paso atrás de esa realidad”, a pesar de ello, hoy por hoy existe el temor al cambio y por lo tanto hacer propuestas legales que en cierta medida hagan permisible a los sujetos contractuales “innovar” las formas de contratación, pero con la garantía jurídica que esas innovaciones tendrán su propio andamiaje jurídico que permita generar confianza, pero por sobretodo, certeza jurídica.

Naturalmente que mi propuesta, como lo dije al hacer el enfoque general, que día a día, uno de los elementos más valioso que posee el hombre es su tiempo y dada las característica que genera la sociedad moderna el día de hoy, le exige a ése hombre sacarle el mayor provecho económico a efecto de poder dar respuesta a un sinnúmero de necesidades que insisto día a día crece.

Si concebimos que el tiempo forma parte de los bienes que posee el hombre como tal, lo menos que puede hacer un estado es propender a facilitarle su utilización; y esta claro que en toda relación laboral el tiempo que esta a disposición un trabajador de un patrono, constituye uno de los elementos en la formalización material del contrato de trabajo.

El problema que aqueja a nuestro sistema laboral se basa en que ese espacio de tiempo es definido como jornada de trabajo en sus diversas modalidades (es decir jornada ordinaria, jornada ordinaria nocturna, jornada ordinaria mixta, etcétera) y por ende todos nos debemos sujetar a dichos parámetros. Y es aquí donde principia uno de tantos de nuestros problemas que inciden en el desempleo. Hemos visto en el desarrollo de esta ponencia, como existe diversidad de personas que quieren acceder a un mercado laboral, ofreciendo su fuerza laboral, pero dentro de un espacio de tiempo inferior al contemplado en ley, por situaciones de orden personal propiamente, pero por la existencia de un parámetro fijo de tiempo estipulado en ley, el empresario no accede a incorporarlos al mercado laboral.

Es claro que la posición del empresario se sustenta en el hecho, que si él decidiese iniciar una relación laboral con este tipo de población laboral inmediatamente todas disposiciones laborales tendrían una aplicación inmediata a “esa nueva contratación”, lo cual para nada parecería lógico ni mucho menos una buena inversión, independientemente que el propio mercado como tal este exigiendo esa forma de contratación.

Queda claro, que ante tal regulación, para nada puede en algún momento cautivar a empresario alguno; por el contrario, la actitud tiene que ser de total indiferencia y hasta diría yo, de ni siquiera tomar en consideración alguna propuesta al respecto.

Esto es lógico, porque sin querer entrar a filosofar al respecto, para nada parece justo que una persona que permanece en menor espacio de tiempo al servicio de un

empleador, pueda gozar cuantitativamente hablando de las mismas prestaciones que alguien que permanece mayor espacio de tiempo al servicio de ése mismo empleador.

Naturalmente ante ese cuadro, aquel que permanece mayor tiempo, de inmediato pretendería estar bajo la otra esfera de contratación, porque al final, la posición es la misma. Debo hacer hincapié, que este comentario en ningún momento pretende hacer referencia a empleados de primer o segundo orden. Lo que aquí se contempla es un equilibrio de justicia laboral.

Haciendo un paréntesis, pero que considero es propicio traerlo a colación, es el hecho que es tal fuerza de los cambios sociales, que los mismos se van a seguir dando a pesar que no existe regulación jurídica que ampare los mismos, lo cual trae diría yo un doble efecto;

- La incapacidad del estado de ser garante de una relación; y
- La desprotección del más débil frente al capital

Tal situación sucede hoy por hoy dentro de nuestro país, es decir la famosa “economía informal” en la cual se da a diario una serie de transacción de bienes y servicios, en la que el Estado es tan solo un simple espectador, con el detrimento que la carga impositiva que genera esas relaciones, en ningún momento va a sus arcas, lo cual va en desmedro de su capacidad de implementar los diferentes programas de gobierno.

Si bien es cierto, toda comparación no es nada edificante, estoy seguro que al igual que la economía informal, iguales circunstancias se darán dentro del ámbito laboral, si no se da de inmediato un tratamiento especial y flexible al tiempo.

Si estamos claros y conscientes, que en nuestro país, por las razones que se quieran esbozar; una constante es el desempleo y con fundamento en las consideraciones anteriores, debo hacer hincapié, que la fórmula del trabajo a tiempo parcial, desde mi particular punto de vista, puede constituir un instrumento idóneo para

solventar la problemática del desempleo, pero, insisto sobre la base de una regulación jurídica, la cual en ningún momento puede viabilizar de modo alguno el socavar garantías sociales de los trabajadores.

Debo ser enfática en este aspecto, toda vez, como lo afirmo en líneas anteriores, los detractores de esta modalidad de contratación señalan que ésta podría convertirse en el instrumento legal del patrono para evadir sus compromisos legales adquiridos dentro de una “contratación normal de trabajo”.

Ante ello, **es imprescindible la existencia de una regulación jurídica que sirva de soporte a esta contratación y que vele precisamente por la seguridad jurídica de las partes.**¹⁵

La pregunta esencial es como generar esa normativa. La respuesta de suyo no es nada sencilla, pero considero que estarán de acuerdo conmigo, que parte de la respuesta, la tiene el estado como tal y su apertura de diálogo con los diversos sectores del país y para ello se hace necesario:

- Que el Estado conozca plenamente la realidad productiva del país.
- Que el Estado conozca e identifique plenamente que sectores del país se encuentran alejados del mercado laboral.
- Que el Estado haga permisible una nueva forma de incentivos a la iniciativa privada a efecto de que se genere empleo a ese sector que no acceda al mercado laboral.
- Garantizar por parte del Estado la seguridad social de los trabajadores a tiempo parcial, dentro de un marco de justicia.

¹⁵ Valenzuela Herrera, Augusto. **Revista la justicia laboral: El contrato de trabajo a tiempo parcial**, pág. 92.

- Garantizar las prestaciones de los trabajadores a tiempo parcial, los cuales deben hacerse efectivas acordes a la equivalencia del trabajo desarrollado.
- Delimitar el espacio de tiempo, que permita tener la certeza cuando enfrentamos un trabajo a tiempo parcial y cuando estamos en relación a una contratación ordinaria.
- El no permitir que esta contratación se haga en “fraude a la Ley”
- Hacer conciencia que no somos un Estado aislado que por sí, puede tener su propia regulación única y exclusivamente en base a sus propias realidades. Está comprobado que somos parte de un concierto de naciones y como tal recibimos todos los fenómenos que suceden en el ámbito internacional. Está claro y es evidente incluso que con las nuevas regulaciones en el ámbito de mercado que actualmente se discuten, van a determinar las nuevas relaciones laborales.

Todo lo anterior, se circunscribe que lo ideal es que las partes involucradas dentro de la contratación laboral, asuman sus roles, con la premisa del bien para todos, lo que generaría una normativa justa, real equilibrada.

Con base a esto, tendríamos:

- **En el ámbito de empleador:** Creo que su papel es no perder vista que, si bien es cierto su finalidad es el éxito empresarial, este indudablemente estará acompañado en la medida de que su recurso humano tenga acceso a un bienestar económico, seguridad y bienestar social, lo cual es alcanzable en la aportación que ellos tengan para la inversión en estos sectores y para ello se hace necesario salarios justos acordes a las capacidades y desarrollo de su entorno humano.
- **En cuanto a los trabajadores:** Su rol es esencial en este aspecto. Digo esencial, porque a través de la organización de los trabajadores y

especialmente en la negociación colectiva en que van a surgir los lineamientos para dar forma a esta contratación. No debemos perder de vista, que muchos de los grandes logros que se alcanzan en el ámbito laboral, han surgido precisamente de la negociación colectiva y de ahí el papel preponderante que juega la organización colectiva de los trabajadores.

Definitivamente que la actitud anterior, implica que dicho sector deje por un lado posiciones extremistas en relación a este tema. La anterior afirmación tiene sustento, cuando oímos frecuentemente la negociación de nuevas fórmulas de contratación, bajo el argumento que “todo va” en perjuicio de la clase trabajadora, olvidando, como lo vimos en temas anteriores, que existe una fuerza laboral cuyo porcentaje día a día aumenta y a la cual es negado el acceso al mercado laboral.

Y precisamente no tiene acceso al mercado laboral, porque no existe “una fórmula laboral diferente a la sancionada por el Estado”. Ello conlleva que se desnaturalice la función de estos entes, dado que al no existir otra modalidad de trabajo que se adecue a las necesidades tanto de empleador como empleado, surja como consecuencia que pasen a engrosar las largas filas de desempleados o bien que su situación sea aprovechada en desmedro de sus derechos.

Considero que la responsabilidad es grande y de ahí que los trabajadores organizados, deben hacer una revisión de su finalidad esencial y darse cuenta que es de suyo importante su aporte para encontrar y dar forma legal a esta contratación sin perder de vista que se trata también de “trabajadores”, ya que la idea no es que tengamos trabajadores de primera o de segunda categoría o como en algún momento en otras sociedades les denominaron en una forma incorrecta como “trabajadores marginales”.

- **En cuanto al Estado:** Yo diría, que al Estado le compete crear las condiciones necesarias a efecto de fluya la comunicación inmediata entre empleador y empleado, generando una política propicia que desencadene

en la sanción de una normativa que genere beneficios para todos. ¿Qué problemas podemos encontrar para poder generar esa normativa? Sé positivamente que uno de los obstáculos a vencer, es determinar con exactitud cuando estamos en presencia de un trabajo a tiempo parcial.

Hemos visto, que es un acuerdo de voluntades, en la que la constante es la reducción de tiempo en relación a la “jornada ordinaria de trabajo”. Y ahí, resulta el meollo del asunto, es decir, que la norma que regule esta jornada de trabajo un mínimo o un máximo.

La OIT definió el trabajo a tiempo parcial como “un trabajo regular y voluntario durante un período de la jornada diaria o semanal considerablemente menor que la duración normal corriente de las horas de trabajo” (OIT, 1963:440). En esta definición ya se encontraban las tres notas características de la figura:

- Voluntariedad
- Regularidad
- Reducción de jornada.

Hay que destacar que hasta el Convenio OIT número 175, las normas internacionales del trabajo existentes, sólo consideraron el trabajo a tiempo parcial de forma fragmentaria e incompleta. Tal Convenio no define el contrato a tiempo parcial, sino al trabajador a tiempo parcial, entendiéndose por tal “todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable” estableciendo que la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado.

Vemos cómo la gran discrepancia, siempre ha oscilado en relación al “tiempo y cómo se convierte para mí la nota clásica y distintiva en este tipo de contratos.

Como referencia, vemos cómo en España en la última reforma operada sobre el trabajo a tiempo parcial en la que se estipula que “El contrato se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77% de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal”¹⁶

Queda claro que la jornada reducida es el elemento fundamental para definir el contrato a tiempo parcial. Los servicios prestados en jornada reducida, delimitan el trabajo a tiempo parcial respecto del trabajo a tiempo completo y constituyen el objeto del contrato a tiempo parcial.

De lo dicho anteriormente queda lo suficientemente claro, que señalar un marco porcentual dentro del espacio tiempo como marco de referencia, en relación al trabajo ordinario, es de suyo la esencia de esta discusión, porque incluso la OIT no lo ha podido determinar, sobre la base de la diversidad de legislaciones. Esto conlleva a que para nuestro medio se hace indispensable que se sitúe un rango, y con base a ello a tomar los mínimos y máximos de la jornada en este tipo de contratación.

Es evidente que la naturaleza de este contrato, conlleva y necesita de esfuerzos conjuntos, para encontrar el verdadero equilibrio, dado que esta temática nos llevará a cuestionamientos tales como el goce y el pago de prestaciones que si tomamos como elemento común el de la “justicia” en la medida que encontramos respuesta a determinar el espacio de tiempo con base a su cotejo con la jornada ordinaria, esa respuesta, también la podríamos encontrar siguiendo la misma fórmula.

De lo argüido debe colegirse que el andamiaje legal que sirva de fundamento en esta forma de contratación deberá centrar su especial atención en determinar el porcentaje de tiempo que será la nota distintiva, procurando que se salvaguarden las prestaciones de los trabajadores dentro de ese propio régimen. Reitero, aunque

¹⁶ Lefebvre, Francis. **Trabajo a tiempo parcial**, pág. 15.

pareciere repetitivo, el modelar un estatus jurídico para esta contratación, será un enorme avance dentro de nuestra legislación y creería que sería un saludable hecho jurídico que tarde o temprano otras legislaciones próximas a la nuestra, trataran de imitar.

Insisto, la clave es la apertura de pensamiento con una visión futurista, en la que la constante es el bienestar de todos.

A través de la realización del presente trabajo se ha evidenciado que la jornada 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 identificaron dentro del tema anterior.

La postura en nuestro medio es que por razones de orden constitucional dicha regulación no es factible y para ello sustentan su posición 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, disiento de dicha posición, ya que si reanaliza en una forma integral, no sólo los preceptos constitucionales, sino además la legislación positiva vigente laboral encontraremos que el crear la figura del contrato de trabajo a tiempo parcial, la misma está dotada de una justicia social y económica, la cual surge naturalmente de realidades del propio mercado laboral.

Y, es esto el punto toral de mi propuesta¹⁷: 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 nuestra 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 ley por diversidad de razones.

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

4.2 Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

Hasta el surgimiento del presente Convenio, las normas internacionales del trabajo existentes, solo consideraban el trabajo a tiempo parcial de forma fragmentaria e incompleta; por lo cual me atrevo a señalar que este convenio es el principal antecedente dentro de un marco jurídico establecido como lo constituye la organización Internacional del Trabajo, acerca del trabajo a tiempo parcial. A continuación transcribo literalmente el Convenio:¹⁸

Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)

Artículos substantivos

Artículo 1:

A efectos del presente Convenio:

a) la expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la del trabajador a tiempo completo en situación comparable;

¹⁷ Valenzuela Herrera. **Revista justicia laboral: El contrato de trabajo a tiempo parcial**, pág. 102.

¹⁸ www.oit.com. (23 de mayo de 2,006).

b) la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado;

c) la expresión trabajador a tiempo completo en situación comparable se refiere al trabajador a tiempo completo que:

- I) tenga el mismo tipo de relación laboral;
- II) efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y
- III) esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no otra persona en la misma rama de actividad, que el trabajador a tiempo parcial de que se trate;

d) no se considerará trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

Artículo 2:

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores a tiempo parcial en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Artículo 3:

1. Las disposiciones del presente Convenio 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 toda vez que la inclusión de tales categorías pueda plantear problemas particulares de especial importancia.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que se acoja a la posibilidad que se le ofrece en el párrafo anterior deberá indicar, en las memorias sobre las medidas adoptadas para su aplicación que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cada una de las categorías particulares de trabajadores o de establecimientos así excluida, y los motivos por los que dicha exclusión se ha considerado o se sigue considerando necesaria.

Artículo 4:

Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo:

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

Artículo 5:

Deberán adoptarse 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.

Artículo 6:

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

Artículo 7:

Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en las siguientes esferas:

- a) protección de la maternidad;
- b) terminación de la relación de trabajo;
- c) vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y
- d) licencia de enfermedad,

En el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos.

Artículo 8:

1. Los trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos y duración del tiempo de trabajo sean inferiores a límites mínimos determinados podrán ser excluidos por todo Miembro:

- a) del alcance de cualquiera de los regímenes de seguridad social previstos en el artículo 6 del presente Convenio, salvo cuando se trate de prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional;
- b) del alcance de cualquiera de las medidas adoptadas en las esferas mencionadas en el Artículo 7 del presente Convenio, salvo en lo relativo a las medidas de protección de la maternidad distintas de aquellas previstas en el contexto de uno de los regímenes de seguridad social establecidos por Ley.

2. Los límites mínimos a los que se refiere el párrafo 1 deberán ser lo suficientemente bajos con el fin de que no quede excluido un porcentaje indebidamente elevado de trabajadores a tiempo parcial.

3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo 1 del presente artículo deberá:

- a) revisar periódicamente los límites mínimos en vigor;
- b) indicar en las memorias sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo cuáles son los límites mínimos en vigor y los motivos que los inspiran, así como indicar si se tiene prevista la extensión progresiva de la protección a los trabajadores excluidos.

4. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas acerca de la determinación, el nuevo examen o la revisión de los límites mínimos mencionados en el presente Artículo.

Artículo 9:

1. Deberán adoptarse medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido, que responda a la vez a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, siempre que se garantice la protección a que se refieren los Artículos 4 a 7 del presente Convenio.

2. Estas medidas deberán comprender:

a) 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;

b) la utilización de los servicios del 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;

c) una atención especial, en el marco de las políticas de empleo, a las necesidades y las preferencias de 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.

4. Estas medidas también pueden incluir la realización de investigaciones y la difusión de información sobre el grado en que el trabajo a tiempo parcial responde a los objetivos económicos y sociales de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 10:

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

Artículo 11:

Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante legislación, salvo en la medida en que surtan efecto en virtud de convenios colectivos o de cualquier otro medio conforme con la práctica nacional. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas antes de que se adopte tal legislación.

Artículo 12:

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 13:

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 14:

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este

Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 15:

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 16:

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 17:

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 18:

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 19:

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

4.3 Beneficios que conlleva la inserción de la jornada de trabajo a tiempo parcial en la legislación guatemalteca:

4.3.1 Campo de oportunidades para el empleado:

Considero que es un beneficio en cuanto al sector empleados debido a como lo cite en el capítulo anterior la demanda de empleo a tiempo parcial en los últimos años en países desarrollados ha tenido bastante apogeo ya 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 son varios los sectores de la población que escoge esta modalidad laboral entre ellos tenemos: La mujer, Gente de mayor edad y jóvenes; que por diversidad de razones prefieren laborar en un período más corto que el regulado en las leyes ordinarias, por lo tanto esta modalidad laboral constituye la apertura de oportunidades laborales.

4.3.2 Coadyuvar a reducir las tasas de desempleo en el país:

Actualmente vemos como cada día las tasas de desempleo aumentan en una forma alarmante, derivado entre otros, que nuestra regulación positiva vigente laboral en aras del principio de tutelaridad del trabajador se ciñe expresamente a manejar la

regulación laboral en una forma conservadora, es decir, no contemplar otras alternativas mas haya que lo que la propia norma contempla.

4.3.3 Adopción de medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial, reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo:

Es evidente que la modalidad de trabajar a tiempo parcial no es una situación novedosa, debido al fenómeno llamado globalización y a las recientes necesidades empresariales; considero que ha alcanzado esta modalidad mas apogeo en los países desarrollados y recientemente en los países en vías de desarrollo como el nuestro. Por lo tanto, tengo la certeza que es necesario la adopción de determinadas medidas las cuales protegerán al trabajador de tiempo parcial para que éste se encuentre en un plano de igualdad ante los demás trabajadores.

Considero que la adopción de las medidas que adelante se detallarán constituye el principal beneficio para los trabajadores, que conlleva la inserción de una jornada laboral a tiempo parcial en la legislación guatemalteca; logrando con esta adopción la protección hacia ese sector laboral y constituirá una figura jurídica a través de la cual; este sector pueda ampararse en cualquier situación y otorgarle un plano de equidad ante todas las partes que conforman la relación jurídica laboral. Entre estas medidas tenemos:

- Derecho de Sindicación
- Derecho de Negociación Colectiva
- Derecho a la Seguridad y a la Salud en el Trabajo

4.3.3.1 Origen de los sindicatos:

El origen de los sindicatos se dio en principio por medio de los llamados gremios y se comienza a conocer por medio de la cultura griega; la palabra (sindicó) viene de Grecia, es un término que empleaban los griegos para denominar al que defiende a

alguien en un juicio; protector. En Atenas se llamó en principio síndicos a una comisión de cinco oradores públicos encargados de defender las leyes antiguas contra las innovaciones. Después, se utilizó la palabra síndico con valor adjetivo para denominar aquello que afectaba a la comunidad o que era comunitario. La palabra está formada por el prefijo syn, que significa “Con”, más dike que indica una idea de justicia. Es decir, que a partir del origen griego podemos entender claramente el concepto de síndicos y sindicaturas.

Históricamente, la raíz y el origen de los sindicatos se encuentra en los llamados gremios. Por eso considero indispensable citar la concepción de lo que supone que fue un gremio al cual suele definirse como: “asociación de personas con intereses comunes por pertenecer a un mismo oficio, negocio o profesión”; el objetivo de la asociación consiste en obtener protección y ayuda mutuas. El término se aplica con carácter específico a dos tipos de asociaciones que se extendieron por toda Europa durante la Edad Media: los gremios de comerciantes y los gremios de artesanos, a veces llamados gremios de comercio o corporaciones comerciales.

El origen del sindicalismo se remonta al siglo XVIII con el inicio de la Revolución Industrial, en Inglaterra. Marx y la escuela del materialismo histórico sostienen que es una consecuencia de la Revolución Industrial, es decir, de las grandes concentraciones que provocaron a mediados del siglo pasado los nuevos métodos de producción.

Los malos tratos hacia los obreros, originada por los métodos empleados al inicio de la industrialización, aunada al afán de lucro desmedido de los patronos, fueron las raíces del movimiento asociacionista de los trabajadores, que buscaron equiparar fuerzas con los patronos por medio de aglutinación de individualidades laborales para reclamar condiciones salariales más justas, jornadas laborales más cortas y, en general llegar a establecer lo que entendían como un estado social mas equitativo para la clase trabajadora.

Así surgió en un principio el sindicalismo, fruto de un sentimiento natural de solidaridad. Años más tarde hubo una fase antijurídica, pues el derecho de la corte

individualista que imperaba en la época no lo reconocía, lo que proporcionaba los excesos con que el sindicalismo se manifestó, ya que las nacientes agrupaciones no tenían cauce legal para manifestarse y negociar con la empresa. Por ello recurrían a la violencia física y atacaban las instalaciones fabriles; por su parte, el Estado trató de reprimir a los sindicatos, prohibiéndolos.

4.3.3.2 Antecedentes del sindicalismo en Guatemala:

Encontramos su nacimiento en el período de 1921-1922 donde se fundan los primeros sindicatos que reconoció el Gobierno presidido por el Presidente Carlos Herrera. Sin embargo, es interesante anotar que al mismo tiempo que se empezaban a reconocer sindicatos seguían funcionando los gremios.

La independencia de los gremios y los planteamientos de tipo reivindicativo más allá del simple mutualismo culminaron en 1918, con la fundación de la Federación Guatemalteca para la protección del Trabajo (FOG), que fue un punto de partida en el movimiento en contra del Gobierno del Presidente Estrada Cabrera surgido después de los terremotos de 1,917 y 1,918. El descontento se generalizó entre la población artesanal y obrera sometida a constantes crisis económicas y sociales. Las quejas obedecían a la pérdida del valor adquisitivo de la moneda, la competencia de los productos de importación, las jornadas agotadoras de doce y catorce horas de trabajo, la inexistencia de Leyes protectoras contra despidos y malos tratos y los abusos cometidos en contra de trabajadores forzados en obras públicas o en el servicio militar, a quienes no se les reconocía remuneración alguna.

4.3.3.3 Derecho de sindicación:

Es inevitable, que previo a hablar del derecho de sindicación defina lo que es un sindicato, por lo cual es necesario citar algunas de las numerosas definiciones que han dado algunos autores, así como la que se encuentra contenida en nuestro Código de Trabajo.

El tratadista español Gallart Folch indica que el “sindicato o asociación profesional es, para el derecho positivo español, la asociación constituida por patronos o por obreros para la defensa de los intereses de las clases respectivas en determinadas profesiones, industrias o ramas de éstas”¹⁹

El Doctor Guillermo Cabanellas señala que “El sindicato consistirá en la asociación formada por individuos agrupados con una finalidad gremial, que persiguen el mejoramiento social y económico y se conciertan para la defensa de sus intereses laborales”²⁰

Considero importante mencionar lo preceptuado en el ordenamiento jurídico guatemalteco al reconocer a los sindicatos como derecho constitucional en el artículo 102 inciso q) que indica lo siguiente:

“Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la Ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo...”.

Es así como el Código de trabajo lo define en el título VI en un capítulo único en el Artículo 206 como “Toda asociación permanente de trabajadores o patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento, y protección de sus respectivos intereses sociales y comunes”.

Por lo anteriormente citado, manifiesto que el derecho de sindicación “es la incorporación de la parte patronal u obrera a asociación privada de trabajadores o empleadores, pero con reconocimiento constitucional, para la defensa y promoción de

¹⁹ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, pág. 395.

²⁰ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, pág. 63.

los intereses económicos y sociales que le son propios, cuya creación y ejercicio de sus actividades son libres, dentro de la exigencia de funcionamiento democrático y respeto a la Constitución y a las Leyes”:

4.3.3.4 Derecho de negociación colectiva:

Nuestra Ley laboral, en el artículo 49, define el pacto colectivo de condiciones de trabajo como “El que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a ésta. El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y sus normas deben adaptarse a los contratos colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias, o regiones que afecte”.

En la Doctrina existen diferentes tipos de definiciones ya que el tratadista Creco define al pacto colectivo de condiciones de trabajo como “El acto por el cual dos asociaciones sindicales una por la parte patronal y la otra en representación de los trabajadores, dentro de los límites de su representación y por virtud de la facultad a ellas así dadas por la ley, forman mediante acuerdo un reglamento de relaciones de trabajo obligatorio para todos los miembros de la categoría representada”²¹

Para De Ferrari, el pacto colectivo se define como: “Una reglamentación de las condiciones de trabajo pactadas por escrito entre uno o varios patronos o una o varias organizaciones de trabajo”.²²

Concluyendo puedo indicar que el derecho de negociación colectiva es la facultad otorgada por las leyes a uno o varios patronos, o una o varias organizaciones de patronos por una parte, y la otra, una o varias organizaciones de trabajadores para negociar la forma y las condiciones en que el patrono y los trabajadores realizaran el

²¹ Gallart y Folch, Alejandro. **Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y españolas**, pág. 3.

²² De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo**, pág. 345.

trabajo establecido; otorgándoles el carácter de “ley profesional” de obligatorio cumplimiento para ambas partes mientras se mantenga en vigencia el pacto colectivo.

4.3.3.5 Derecho a la seguridad y salud en el trabajo:

Nuestra Ley superior en varios preceptos de su ordenamiento jurídico es garante de la salud y seguridad de los habitantes indicando lo siguiente:

Artículo 93:

Derecho a la salud: El goce de la salud es derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna

Artículo 94:

Obligación del Estado, sobre salud y asistencia social: El estado velará por la salud y la asistencia social de todos los habitantes. Desarrollar a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social.

Artículo 95:

La salud, bien público: La salud de los habitantes de la Nación es un bien público. Todas las personas están obligadas a velar por su conservación y restablecimiento.

Artículo 100:

Seguridad Social: El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria...

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; ...

Artículo 102:

El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

Considero que el derecho a la salud y seguridad social esta contemplado en nuestra Carta Magna por lo tanto es un derecho que debe adoptarse e implementarse de forma inmediata en la modalidad de la contratación a tiempo parcial; lo cual queda ampliamente demostrado en los preceptos transcritos anteriormente; indicando el papel garante con el que cuenta este sector laboral en nuestra Constitución.

CONCLUSIONES

1) A lo largo de la realización del presente trabajo, concluyo que el trabajo a tiempo parcial entendiéndose como tal “el trabajo efectivo que ejecuta el trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la del trabajador a tiempo completo en situación comparable” no es una situación novedosa en nuestro país; es una modalidad que viene dándose desde hace varios años sin contar con una normativa jurídica que vele por el cumplimiento de sus derechos.

2) Es elemental exteriorizar porque es necesario insertar la jornada laboral a tiempo parcial en la legislación guatemalteca; los detractores de esta modalidad de contratación señalan que esta podría convertirse en el instrumento legal del patrono para evadir sus compromisos legales adquiridos dentro de una contratación normal de trabajo, por lo cual es imprescindible la existencia de una regulación jurídica que sirva de soporte a esta contratación y que vele precisamente por la seguridad jurídica de las partes.

3) Nuestro ordenamiento jurídico regula la jornada ordinaria y la jornada extraordinaria; la jornada ordinaria se subdivide a su vez en jornada ordinaria diurna, jornada ordinaria nocturna y jornada ordinaria mixta. A lo largo de la presente investigación, se evidencio que las necesidades empresariales, los nuevos escenarios mundiales, la globalización entre otros, demuestran la necesidad de regular una jornada que contemple un espacio de tiempo inferior al contemplado dentro de nuestra 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 Ley por diversidad de razones.

4) Considero que la creación de esta nueva modalidad laboral contribuirá a combatir las alarmantes cifras de desempleo con las que actualmente cuenta el país y asevero que al regular dicha modalidad en nuestro ordenamiento jurídico se logrará una certeza

jurídica para que la población laboral pueda encontrar otra respuesta de empleo y con ello tener una nueva alternativa de sustento.

5) Que la regulación de la jornada laboral a tiempo parcial vendría a resguardar las garantías sociales y económicas de los trabajadores que ya utilizan esta modalidad laboral; permitiéndoles tener derecho a los beneficios de seguridad social, negociación colectiva y sindicación.

6) El trabajo de tiempo parcial por las condiciones económicas y sociales imperantes en Guatemala, es una realidad; al incorporarse este tipo de modalidad laboral en nuestro ordenamiento jurídico constituirá un instrumento que le permita al estado garantizar el derecho al trabajo de todos sus habitantes.

RECOMENDACIONES

Del presente estudio se pueden elaborar las siguientes recomendaciones:

- 1) Que el Congreso de la República de Guatemala regule la jornada a tiempo parcial en la Constitución Política de la República de Guatemala y Código de Trabajo, fundamentándose en los preceptos analizados durante este estudio en los cuales se evidencia que no existe limitación constitucional a efecto de que se formule una normativa específica en relación al trabajo a tiempo parcial.
- 2) Tomar en cuenta que el sello diferenciador de esta nueva modalidad laboral es la determinación del tiempo, el cual se desarrollará dentro de un espacio de tiempo menor.
- 3) Que el Estado de Guatemala ratifique el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial (175) emitido por la Organización Internacional del Trabajo el veinticuatro de junio de mil novecientos noventa y cuatro.

BIBLIOGRAFÍA

- CABEZA PEREIRO, Jaime y LOUSADA AROCHENA, José Fernando. **El nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial**. 3ª. ed. Granada, España. Ed. Comares, 1999.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta, S.R.L. 1,981.
- DE PINA VARA, Rafael. **Diccionario de derecho**. México. Ed. Porrúa, S.A. 1,989.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo: Seguridad social, derecho colectivo del trabajo, sindicación, convenciones colectivas, conflictos de trabajo**. 2a. ed. (s..l.i.) Ed. Porrúa, 1984.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed. (s.l.i.), Ed. De Palma, 1,984.
- DÍAZ LÓPEZ, Mario René. **Jornada de trabajo y sus modalidades**. Tesis de graduación. USAC Guatemala 1,996.
- GALLART Y FOLCH, Alejandro. **Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras**. 1ª. ed. (s.l.i.) Ed. Claraso, 1,932.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 1ª. ed. Guatemala. Ed. Oscar de León Palacios, 1,996.
- GONZÁLEZ DEL REY, RODRÍGUEZ Ignacio. **La seguridad social de los trabajadores a tiempo parcial**. (s.e). Valencia, España. Ed. Tirant Lo Blanc, 1998.
- LEFEVBRE, Francis. **Trabajo a tiempo parcial**. (s.e). Madrid, España. Ed. Francis Lefebvre, S. A., 2000.
- MOLTO GARCÍA, Juan Ignacio. **El contrato de trabajo a tiempo parcial** (s.e). Madrid, España. Ed. Montecorvo, S. A., 2000.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales** (s.e). Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta, 1,981.
- SALGUERO ESCOBAR, Katina Betzabe. **El proceso de supresión de los límites de la jornada de trabajo y sus incidencias en el derecho del trabajo**. Tesis de graduación. USAC. Guatemala, 1,998.

SENISE BARRIO, María Eugenia. **El trabajo a tiempo parcial como instrumento de creación de empleo.** (s.e). Madrid, España. Ed. Tecnos (Grupo Anaya, S.A.), 2001.

VALENZUELA HERRERA, Augusto. **Revista justicia laboral: Artículo “el contrato de trabajo a tiempo parcial”.** Guatemala, Ed. Magna Terra Editores, S. A. 2,004.

Legislación:

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

Convenio Número 175 de la Organización Internacional de Trabajo “Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial” 24 de junio de 1994.

Código de Trabajo de Guatemala y sus reformas (Decreto 1441 del Congreso de la República) 1961.

Reglamento de los Trabajadores no sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo, Acuerdo 346 emitido por el Presidente de la Republica con fecha 21 de diciembre de 1960.