

Trabajo a tiempo parcial en Guatemala: situación actual y perspectivas para su implementación¹

1. Introducción

El fenómeno de la globalización ha repercutido en todos los ámbitos de la vida, por lo que no es de extrañar que las relaciones existentes entre patronos y trabajadores también hayan sufrido grandes transformaciones, uno de las más relevantes es la de la flexibilización de las condiciones laborales².

En este contexto, una de las formas de flexibilización se presenta a través de la disminución de la jornada laboral, como una modalidad de contratación destinada a la creación de nuevas fuentes de trabajo y la incorporación de determinados grupos vulnerables (mujeres, jóvenes y personas de la tercera)³. Esta contratación es denominada a tiempo parcial, que tiene por objeto fijar un período de trabajo menor al que correspondería a la jornada laboral ordinaria⁴, a efecto que los trabajadores pueden dedicarse a otras actividades, como podrían ser las familiares, educativas, etc⁵.

Si bien esta modalidad de contratación ofrece determinadas ventajas, no pueden obviarse los inconvenientes que se generan, principalmente para los trabajadores, pues a los empleos que acceden son de mala calidad; con lo cual, los beneficios a los que pueden optar también tienen esa naturaleza⁶.

¹ Juan Luis Cano Chávez. Estudiante de la segunda cohorte del Doctorado en Derecho de la Universidad Rafael Landívar y de la Universidad del País Vasco. Guatemala. Panel: Mercado, Empresa, Trabajo y Derechos Sociales.

² Para ahondar en el fenómeno de la flexibilización o flexiseguridad pueden consultarse: Madsen, Kongshøj, «Flexiseguridad ¿Un nuevo programa para la reforma del mercado laboral en Europa?», en Boletín Económico de ICE No. 2950, del 16 al 31 de octubre de 2008. Klammer, Ute. «Flexiseguridad: perspectiva europea», en Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, No. 15, 1999. De la Fuente Lavin, Mikel. «Flexiseguridad y Política Europea de Empleo», en *Empleo de calidad, para acceder a unas condiciones de vida dignas. Análisis de las políticas de empleo y alternativa*, Ipar Hegoa-lkasketa Sindikaletarako Fundazioa, 2008.

³ Bollé, Patrick. «El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?», en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116 (1997), núm. 4 (invierno), pp. 605- 628.

⁴ Grisolia, Julio Armando. *Manual de Derecho Laboral*. 5ª. Edición, Editorial Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2009, p. 199.

⁵ Bollé, Patrick, *op. cit.*, p. 605.

⁶ Organización Internacional del Trabajo. *El tiempo de trabajo en el siglo XXI. Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (17-21 de octubre de 2011)*,

http://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDQqFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmstp5%2Fgroups%2Fpublic%2F---ed_protect%2F---protrav%2F---travail%2Fdocuments%2Fpublication%2Fwcms_162148.pdf&ei=dc9IUtW2Kbj94Aosw4DABg&usg=AFQj

En el caso de Guatemala, no se encuentra regulado el trabajo a tiempo parcial, es más, su posible incorporación se ve limitada por la Constitución Política, ante lo cual, es menester efectuar un análisis de la regulación de las modalidades de contratación y las jornadas de trabajo; luego de establecer los aspectos generales, podrá asumirse una postura sobre la posibilidad de su regulación.

2. Regulación de la contratación laboral en Guatemala

En atención al principio de supremacía de la Constitución, es pertinente partir de la norma suprema. El artículo 102 desarrolla los derechos sociales mínimos de los trabajadores, en este apartado únicamente se hará mención a la literal a), que regula: «a) *Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna*».

Por su parte, el artículo 106 constitucional prevé la irrenunciabilidad de los derechos contenidos en el artículo al que se ha hecho mención, salvo que estos sean superados a través de la contratación individual o colectiva.

De las disposiciones normativas descritas, se establece que no existe una regulación de la contratación laboral, ya que únicamente se refiere a la individual y a la colectiva (esta última no será abordada en el presente trabajo de investigación), pero si contempla el elemento de la voluntariedad para la elección del trabajo, y que éste debe satisfacer las necesidades económicas del trabajador y su familia.

A efecto de determinar las formas de contratación en el ordenamiento jurídico guatemalteco hay que estar al contenido del artículo 25 del Código de Trabajo, el cual contempla tres formas de contratación individual: **a)** por tiempo indefinido; **b)** a plazo fijo (se determina la fecha para su terminación); y **c)** obra determinada.

No obstante lo anterior, existen otras formas de contratación individual, estas se contemplan en el artículo 27, que se relacionan con las actividades agrícolas o ganaderas, servicio doméstico, trabajos accidentales o temporales (no exceden de sesenta días).

De lo antes expuesto, es posible colegir que fuera de los casos expresamente establecidos en la ley no es viable la existencia de otro tipo de contrato individual de

trabajo, de lo cual se evidencia que el trabajo a tiempo parcial, como una modalidad de este tipo de contratación, no se encuentra prevista en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

3. Regulación de la jornada laboral

Al haber determina que este tipo de contratación (a tiempo parcial) no se encuentra contemplada como una modalidad de contratación individual, conviene efectuar un estudio de la regulación en torno a la jornada laboral, a efecto de determinar si a través de ésta, sería viable encuadrar aquel tipo de trabajo.

Los tipos de jornadas, así como la duración de éstas, se encuentran contenidos en el artículo 102 literal g) de la Constitución Política de la República de Guatemala. En el precepto constitucional se establecen tres tipos de jornadas: diurna, nocturna y mixta. La primera no puede exceder de ocho horas diarias (cuarenta y cuatro a la semana); la segunda no puede exceder de seis horas diarias (treinta y seis a la semana); y la tercera, contempla un máximo de siete horas diarias (cuarenta y dos a la semana).

Fuera de los casos contenidos en dicha norma, también es viable la existencia de una jornada extraordinaria, entendida esta como el trabajo efectivo desarrollado fuera de los límites contenidos para las jornadas previamente relacionadas, y conlleva un pago superior (al menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos); la jornada descrita también encuentra un límite, que corresponde a doce horas diarias, incluyendo la jornada ordinaria (artículo 122 del Código de Trabajo).

La disposición constitucional se desarrolla en el título tercero, capítulo tercero, que regula lo relativo a las jornadas de trabajo; cabe señalar, que salvo determinadas acotaciones, la regulación es la misma que se acaba de exponer.

De lo expuesto podría considerarse que al establecerse límites máximos, no así mínimos, sería viable la contratación a tiempo parcial, es decir, una parte de la jornada (que requiere el cumplimiento de otros requisitos doctrinarios), pero esto no es así, como se expondrá a continuación.

El propio artículo 102 literal g) de la Constitución Política de la República, en su segundo párrafo, contempla: «*Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en*

jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal...».

Al efectuar la lectura del artículo constitucional, se determina la imposibilidad de que concorra un contrato a tiempo parcial, pues precisamente uno de los aspectos que lo caracteriza, es la posibilidad del empleador de pagar un salario menor al de la jornada laboral, esto como una forma de flexibilización. Por lo que sería inconveniente pactar una jornada laboral a tiempo parcial, si de todas formas estaría obligado a cancelar como si se tratara de una jornada completa.

El razonamiento anterior también permite desvirtuar determinadas corrientes que sostienen lo contrario, que parten como premisa del contenido de la literal b) del artículo 102 constitucional, que dispone: *«Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determina la ley»* y de lo contenido en la literal g), que indica: *«... La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo...».*

Al realizar un análisis de ambas literales, se determina que efectivamente todo trabajo deberá ser equitativamente remunerado, aspecto este que no genera controversia, pues lo que el constituyente quiso limitar era que el trabajador desempeñara sus actividades y que no percibiera la remuneración que le correspondía, esta postura encuentra sustento en la interpretación que ha realizado la Corte de Constitucionalidad (expedientes 239-97, 194-98 y 70-00).

De igual forma, cuando se hace referencia a la literal g), se establece la posibilidad de establecer excepciones a las jornadas laborales reguladas en esa disposición constitucional, pero se requiere que éstas sean determinadas por una ley, pero este no es el único requisito contemplado por la Constitución, sino que a la vez se precisa que sean excepciones muy calificadas, es decir, que no es viable que se pueda plasmar una jornada diferente por cualquier causa, esto principalmente por la naturaleza tutelar de este tipo de derecho.

Por lo que en caso de concurrir los requisitos constitucionales, sería posible la regulación del trabajo a tiempo parcial, que como se indicó el aspecto más complicado a resolver sería delimitar cuáles pueden considerarse como excepciones muy calificadas.

No obstante lo expuesto, en la actualidad dentro del ordenamiento jurídico no existe ley alguna que limite la jornada laboral, por ende, al no cumplirse los supuestos constitucionales, es inviable el trabajo a tiempo parcial, como una forma de contratación individual.

Al no existir legalmente la figura de la contratación a tiempo parcial, por lo que en caso de concurrir una jornada menor de trabajo, se deberá estar a que la persona ha laborado la jornada completa (diurna, nocturna o mixta), por ende, se le deberá efectuar el pago equivalente a esta última, con lo cual no existe diferencia alguna en lo relativo a las cotizaciones para acceder a la seguridad social.

4. Iniciativa de ley número 4648 presentada por el Organismo Ejecutivo (Ley reguladora del trabajo por hora y su inclusión al sistema de seguridad social)

La iniciativa a la que se hace referencia, como su nombre lo indica, tiene por objeto regular el trabajo que se presta por horas, el fundamento para la emisión de la ley se encuentra en la exposición de motivos, así como en la parte considerativa de la misma. Así, en la parte considerativa de la iniciativa de ley se contempla como finalidad: «... *remediar el sin número de relaciones laborales que no gozan de la tutela jurídica laboral, fomentado la integración a la legalidad laboral a todos aquellos sectores de la población que prestan sus servicios por horas...*».

Como ya ha sido expuesto con anterioridad, si bien en la legislación nacional no se prevé la regulación del trabajo a tiempo parcial, también lo es que el marco jurídico establece que en caso de que esto concorra, puede acudirse a la vía jurisdiccional para remediar esta situación, al contemplar que el trabajo será equiparable a aquel desempeñado en un jornada ordinaria. Si la pretensión es evitar que concurren estas violaciones, no es vía legislativa como se logra dicho objetivo, ya que en el supuesto que existan estas infracciones laborales lo idóneo sería la supervisión por parte de la Inspección General de Trabajo⁷.

Aunado a lo anterior, se apreció que la regulación constitucional para permitir la flexibilización de la jornada laboral requiere la concurrencia de una situación muy

⁷ Artículo 278 del Código de Trabajo: «*La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social...*».

calificada, la cual no puede ser la antes expuesta, ante lo cual sería necesario modificar las motivaciones para la emisión de esa regulación, a efecto sea conforme al texto constitucional.

Se ha hecho referencia a los fines y objetivos que persigue la contratación a tiempo parcial, por lo que es pertinente analizar determinados aspectos contemplados en el proyecto de ley, a efecto de establecer si aquellos son compatibles con la regulación que se pretende incorporar al ordenamiento jurídico guatemalteco.

En el artículo 3, relativo al ámbito de aplicación, en el proyecto de ley se contempla que esta modalidad de contratación no puede aplicarse, a las relaciones laborales existentes con anterioridad a su vigencia. Esta disposición normativa contradice uno de los principios del trabajo a tiempo parcial, como lo es la voluntariedad, esto porque si los trabajadores (se entiende que en condiciones normales) decidieran optar por esta modalidad (por causas de estudio, familiares, etc.) no podrían acceder por dicha prohibición, esto impide en parte los beneficios de este trabajo. Un ejemplo de lo anterior, se observa en el caso de trabajadores que están próximos a su jubilación, cuyo conocimiento es indispensable para el patrono, por lo que podría modificarse su contrato, para que fuera a tiempo parcial y así que otro trabajador pudiera ir asumiendo de forma progresiva sus funciones, para así evitar algún contratiempo, esta situación no sería viable en el ordenamiento jurídico guatemalteco, si se aprueba dicha iniciativa como se encuentra regulada, ya que la jornada laboral de aquel trabajador no podría ser variada.

Las prestaciones laborales contenidas en el Código de Trabajo se encuentran reconocidas para los trabajadores sujetos a este régimen, y se hace énfasis en que serán obtenidos de forma proporcional (artículo 4). Sobre el particular, cabría efectuarse matizaciones que son fundamentales, ya que no todas las prestaciones laborales pueden ser cuantificadas en dinero, un ejemplo de esto, lo sería el período de vacaciones al que tiene derecho todo trabajador, o bien las licencias que puede gozar, entre otras, por lo que es necesario una regulación más detallada, a efecto de evitar posibles lagunas que afecten al trabajador.

En el artículo 5 se define que debe entenderse por contrato de trabajo por horas, en el que se indica: *«El contrato de trabajo por horas es aquel en virtud del cual el*

trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, quincena o mes...». Esta definición resulta imprecisa, porque si bien indica en qué consiste este trabajo, también lo es que hay aspectos que se omiten y que revisten especial relevancia, uno de estos es establecer límites máximos y mínimos dentro de los cuales pueda establecerse la existencia de un contrato de trabajo a tiempo parcial, a efecto de evitar posibles abusos, como lo sería fijar un horario que fuera un poco menor al de la jornada ordinaria, o bien, que fuera muy bajo, lo que afectaría los ingresos del trabajador.

Sobre este mismo aspecto, se establece que la jornada no podrá violar o modificar los límites constitucionalmente establecidos, pero únicamente cuando exista una relación laboral preexistente, de lo que se entendería que podría variarse aquella jornada si es una relación laboral nueva; así también se contempla la posibilidad de equiparar la jornada normal con la de tiempo parcial, ya que no es prohibido que las personas pudieran trabajar las mismas horas que las establecidas para las diversas jornadas, con lo cual se desvirtúa claramente la naturaleza de la contratación que se estudia.

Finalmente, uno de los aspectos más relevantes, cuya regulación no es acorde al resto del ordenamiento jurídico, lo es la relativa a la previsión social, pues si bien se hace referencia a que el trabajador deberá gozar de todas las medidas de seguridad social, también lo es que los beneficios que obtengan serán proporcionales. La crítica que se formula es similar a la antes expuesta, en el sentido que hay prestaciones derivadas de la seguridad social que no pueden ser calculadas proporcionalmente, por lo que deberían ser otorgadas de forma equivalente a la de los trabajadores que desempeñan jornadas laborales completas. Podría afirmarse que lo anterior vulneraría el derecho de igualdad, ya que estos últimos contribuyen con mayores recursos a través de sus cotizaciones; mientras que los que trabajan por hora, lo hacen sobre un monto menor, lo cual es cierto, por lo que sería viable que el Estado completara el porcentaje que haría falta, a efecto de equipararlos, y que así todos disfruten de los beneficios de la seguridad social.

5. Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo al trabajo a tiempo parcial (1994)

El Convenio relacionado no forma parte del ordenamiento jurídico guatemalteco, en virtud de no haber sido ratificado por el Estado; no obstante lo anterior, se estima que éste junto con la recomendación número 182, contemplan una regulación más prolija de este tipo de trabajo, por lo que se estima pertinente analizarlo, a efecto de determinar la viabilidad de su incorporación.

Previo a efectuar el estudio correspondiente, cabe señalar que el anterior Gobierno, así como el actual, han buscado la ratificación de ese Convenio, pero se han encontrado con la férrea oposición del sector sindical, lo cual ha impedido que en los últimos años se pueda asumir una postura sobre este tema.

El artículo 1, en su literal a), define que se entiende por trabajador a tiempo parcial y contempla como uno de los elementos relevantes lo relativo a que la jornada tendrá una duración normal inferior a la de tiempo completo. Aquí se aprecia ya una diferencia respecto a la iniciativa de ley que fue estudiada en el apartado anterior, pues en este instrumento internacional si se determina que la jornada debe ser inferior a la del tiempo completo, aspecto que aunque parezca obvio, no se regula en aquel proyecto. Aunque cabe señalar, que esta regulación es un tanto amplia, pues de igual forma no establece límites máximos por lo que se corre el riesgo de tergiversar el espíritu de esta forma de contratación.

El artículo 3 prevé la posibilidad de excluir de forma total o parcial determinadas categorías de trabajo, pero para el efecto debe consultarse con las organizaciones patronales como de trabajadores. Este elemento resulta de suma importancia, ya que el trabajo a tiempo parcial no debe implicar una generalización a todos los ámbitos laborales, porque precisamente tiene una naturaleza excepcional, con objetivos bien delimitados.

El artículo 6 determina que los trabajadores bajo esta modalidad de trabajo deben gozar de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable (en cuanto a los regímenes de seguridad social), esto es acorde con el contenido del artículo 7. Estos preceptos son más amplios y garantistas que el contenido en la iniciativa de ley, pues se busca una paridad de condiciones, dejando abierta la posibilidad de asumir la modalidad que se estime más idónea.

El artículo 8 prevé la posibilidad que los Estados regulen límites mínimos para este tipo de trabajo, así como el hecho que los trabajadores que laboren menos de aquellos puedan ser excluidos de determinados beneficios (seguridad social y determinadas medidas de protección); cabe hacer mención, que se exhorta a que dichos límites sean lo suficientemente bajos, para que no queden excluidos de los beneficios un porcentaje relevante de trabajadores.

El artículo 10 contempla uno de los elementos básicos para la contratación a tiempo parcial, como lo es, la voluntariedad, aspecto que es de fácil comprensión, pero que en la práctica su cumplimiento es muy dificultoso. En efecto, se entiende que tanto el patrono como el trabajador deben estar de acuerdo, en que este último, desempeñe sus labores en una jornada inferior a la ordinaria, esto no presente mayores dificultades; no obstante lo anterior, la mayoría de los casos, si bien el trabajador acepta libremente acogerse a este régimen laboral, lo hace en virtud de ser la única posibilidad de ingresar al mercado laboral, ante la inexistencia de otras opciones de trabajo, lo que constituye un desempleo visible⁸. Y esto queda corroborado, al menos en aquellos países donde este tipo de trabajo se encuentra más desarrollado, en donde los estudios demuestran que la voluntariedad es prácticamente inexistente.

6. Conclusiones

- El ordenamiento jurídico de Guatemala no contempla en la actualidad la contratación laboral a tiempo parcial, sin que esto sea óbice para que pueda ser incorporada, siempre y cuando se justifique su necesidad, al tenor de lo contemplado en la Constitución Política de la República.
- La regulación más adecuada para el país, en atención a su mayor claridad conceptual, es el Convenio 175 de la OIT; aunque la normativa que desarrolle dicho instrumento deberá ser modificada para adecuarla, ya que existen aspectos cuya regulación deviene incompatible con dicha normativa, y en otros casos, existen disposiciones que permiten dejarla sin efecto de forma indirecta.

7. Referencias

Bibliográficas

⁸ Bollé, Patrick. *Op. cit.*, p. 611.

Bollé, Patrick. «El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?», en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116 (1997), núm. 4 (invierno)

De la Fuente Lavin, Mikel. «Flexiseguridad y Política Europea de Empleo», en *Empleo de calidad, para acceder a unas condiciones de vida dignas. Análisis de las políticas de empleo y alternativa*, Ipar Hegoa-Ikasketa Sindikaletarako Fundazioa, 2008.

Grisolia, Julio Armando. *Manual de Derecho Laboral*. 5ª. Edición, Editorial Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2009

Klammer, Ute. «Flexiseguridad: perspectiva europea», en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, No. 15, 1999.

Madsen, Kongshøj, «Flexiseguridad ¿Un nuevo programa para la reforma del mercado laboral en Europa?», en *Boletín Económico de ICE* No. 2950, del 16 al 31 de octubre de 2008.

Organización Internacional del Trabajo. *El tiempo de trabajo en el siglo XXI. Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (17-21 de octubre de 2011)*,

http://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDQQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmssp5%2Fgroups%2Fpublic%2F---ed_protect%2F---protrav%2F---travail%2Fdocuments%2Fpublication%2Fwcms_162148.pdf&ei=dc9IUtW2Kbj94AOsw4DABg&usg=AFQjCNHyH3q-CfNsmUySDZ8OQfMgNzhDIg&bvm=bv.53217764,d.dmg,

consultado el 25 de septiembre de 2013.

Legales

Constitución Política de la República de Guatemala.

Código de Trabajo.

Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre trabajo a tiempo parcial.

Iniciativa de ley número 4648 presentada por el Organismo Ejecutivo (Ley reguladora del trabajo por hora y su inclusión al sistema de seguridad social).