
TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: LA NUEVA FRONTERA LABORAL EN GUATEMALA

PART-TIME WORK: THE NEW LABOR FRONTIER IN GUATEMALA

Augusto VALENZUELA HERRERA

Socio director de Valenzuela Herrera & Asociados, fundador de la Asociación Guatemalteca de Derecho del Trabajo (ASGUATRA), presidente de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “Guillermo Cabanellas” (Período 2017-2019), Doctor honoris causa en humanidades por la Universidad Paulo Freire.

laborguatemala@gmail.com

Fecha de envío: 03/12/2021

Fecha de aceptación: 15/12/2021

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: LA NUEVA FRONTERA LABORAL EN GUATEMALA

Augusto VALENZUELA HERRERA

Asociación Guatemalteca de Derecho del Trabajo (ASGUATRA)

Resumen: El trabajo a tiempo parcial es una nueva forma de contratación en Guatemala, la cual se respalda en el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es por ello por lo que es necesario realizar un análisis de las implicaciones de esta modalidad, el fundamento legal en el ámbito internacional y nacional, con la finalidad de comprender el alcance y beneficios tanto para los empleadores, como para los trabajadores.

Palabras clave: Guatemala - Trabajo a tiempo parcial - Convenio 175 de la OIT - Nueva modalidad de contratación

Sumario: 1. La Organización Internacional del Trabajo y el Convenio 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, en Guatemala. 1.1. Las motivaciones que crearon el Convenio 175, sobre el trabajo a tiempo parcial. 1.2. El contenido del Convenio 175, sobre el trabajo a tiempo parcial como base internacional a regular el trabajo a tiempo parcial. 1.3. La flexibilización laboral dentro del trabajo a tiempo parcial. 1.4. El proceso del Convenio 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, en Guatemala. 2. Bases del trabajo a tiempo parcial. 2.1. ¿Quién se considera como trabajador a tiempo parcial? 2.2. Principios del trabajo a tiempo parcial. 2.3. La jornada en el trabajo a tiempo parcial. 2.4. Grupos objetivos del trabajo a tiempo parcial. 3. Fundamento legal guatemalteco del trabajo a tiempo parcial. 3.1. Constitución Política de la República de Guatemala. 3.2. Código de Trabajo guatemalteco. 3.3. Reglamento del Convenio 175 de la OIT, sobre el contrato a tiempo parcial. 4. Consideraciones finales.

Abstract: Part-time work is a new form of contracting in Guatemala, which is supported by Convention 175 of the International Labor Organization (ILO), which is why it is necessary to analyze the implications of this modality, the legal basis at the international and national level, in order to understand the scope and benefits for both employers and workers.

Key words: Guatemala - Part-time work - ILO Convention 175 - New contracting modality

Summary: 1. The International Labor Organization and Convention 175, on part-time work, in Guatemala. 1.1. The motivations that created Convention 175, on part-time work. 1.2. The content of Convention 175, on part-time work as an international basis for regulating part-time work. 1.3. Labor flexibility within part-time work. 1.4. The process of Convention 175, on part-time work, in Guatemala. 2. Bases of part-time work. 2.1. Who is considered a part-time worker? 2.2. Principles of part-time work. 2.3. The working day part-time. 2.4. Target groups of part-time work. 3. Guatemalan legal basis for part-time work. 3.1. Political Constitution of the Republic of Guatemala. 3.2. Guatemalan Labor Code. 3.3. Regulations of ILO Convention 175, on the part-time contract. 4. Final considerations.

1. La Organización Internacional del Trabajo y el Convenio 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, en Guatemala

1.1. Las motivaciones que crearon el Convenio 175, sobre el trabajo a tiempo parcial

Derivado de la problemática actual, surgida por temas tanto de las grandes depresiones, como la época post guerra, globalización e incertidumbre laboral, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), optó por conocer un nuevo convenio en la Conferencia General anual, después del proceso de creación establecido al respecto.

Era importante tratar el tema de que todo trabajador debe contar con un empleo productivo y libremente elegido, y a su vez encontrar una forma en la que se pudiera apoyar tanto a la economía como al trabajo en iguales condiciones, por lo que se generó dentro de dicha discusión, tres puntos importantes que le podrían dar forma a la protección y seguridad jurídica al tiempo parcial:

- i. El acceso a un empleo;
- ii. Las condiciones de trabajo; y
- iii. La Seguridad Social.

En el preámbulo del Convenio se establece que en observancia a la: *“Pertinencia que tienen para los trabajadores a tiempo parcial las disposiciones del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y del Convenio y la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981”*.¹

Se crea ante la necesidad, de que en las políticas de empleo se tenga en cuenta la función del trabajo a tiempo parcial como modo de abrir nuevas posibilidades de empleo y la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores a tiempo parcial, en los campos del acceso al empleo, de las condiciones de trabajo y de la seguridad social.

¹ Convenio 175, sobre el trabajo a Tiempo Parcial (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1994), Preámbulo.

1.2. El contenido del Convenio 175, sobre el trabajo a tiempo parcial como base internacional a regular el trabajo a tiempo parcial

Se señala en el Convenio lo que debe entenderse por un trabajador contratado por esta modalidad, indicando: *“La expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”*.²

La situación comparable que los trabajadores a tiempo parcial tienen con relación a los trabajadores a tiempo completo, lo que implica que sus derechos, prestaciones y todo a lo que tiene acceso el segundo, lo debe tener el primero también. Por lo que los trabajadores en que se encuentren trabajando a tiempo parcial deben contar con:

- a. El mismo tipo de relación laboral que los trabajadores a tiempo completo;
- b. Qué en el puesto a desempeñar, se efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar al de tiempo completo; y,
- c. Qué el trabajador a tiempo parcial se encuentre empleado en el mismo establecimiento.

Igualmente regula que la actividad laboral de estos trabajadores debe ser calculada semanalmente o bien en promedio durante un período determinado que sea pactado entre el empleador y el trabajador en el respectivo contrato, incluso mensual o anual.

Otro aspecto preponderante dentro del mismo convenio es la regulación referente a asentar las bases de que todo Estado debe adoptar dentro de su legislación nacional, las medidas necesarias para asegurar que todo trabajador dedicado al trabajo a tiempo parcial reciba un salario proporcional en relación a los trabajadores a tiempo completo, es decir, que aunque este sea calculado proporcionalmente sobre una base horaria, o bien por rendimiento o por pieza, no deba ser inferior al salario base regulado en las legislaciones nacionales por hora de trabajo efectiva.

² Convenio 175, sobre el trabajo a Tiempo Parcial, artículo 1 (a).

El Convenio fundamenta las medidas bases que todo Estado debe emitir con el fin de facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, dentro de las cuales podemos citar:

- a. El eliminar cualquier contenido que pueda impedir o desalentar la implementación o práctica del trabajo a tiempo parcial;
- b. Una revisión minuciosa a que las políticas de empleo se adecuen a necesidades y preferencias de grupos clave u objetivos del trabajo a tiempo parcial, como lo son los trabajadores con responsabilidades familiares, estudiantes trabajadores o en formación profesional, desempleados, trabajadores con discapacidad o trabajadores de la tercera edad; y,
- c. La utilización de los medios y servicios de empleo, para brindar una mayor practicidad al acceso a información para dar a conocer oportunidades laborales que encuadren dentro del trabajo a tiempo parcial.³ Un ejemplo en Guatemala, es la utilización de plataforma de *tu empleo* del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para dar a conocer plazas que se adecuen a estas circunstancias, ya que esta misma plataforma se utiliza actualmente como un espacio en donde distintas empresas y entidades del Estado, pueden colocar ofertas de trabajo y que las personas interesadas puedan ingresar su información para un primer acercamiento entre partes en la vía virtual; además esta plataforma brinda asesoría de cómo poder elaborar un currículum y un pequeño vistazo a las normas laborales vigentes y aplicables a la realidad actual.⁴ Por lo que esta plataforma es una herramienta significativa para el sustento de esta nueva modalidad de trabajo.

1.3. La flexibilización laboral dentro del trabajo a tiempo parcial

La flexibilización en el marco del derecho laboral puede ser definida como:
“La adaptación de la disciplina del mercado de trabajo al marco económico en

³ Convenio 175, sobre el trabajo a Tiempo Parcial, artículo 9.

⁴ Tu empleo, Servicio nacional de empleo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, <https://tuempleo.mintrabajo.gob.gt/> (consultado 25 de noviembre de 2021).

que las empresas desarrollan su actividad, con el propósito de mejorar la competitividad y de facilitar de este modo la creación de empleo”⁵. Puede ser aplicada a la modalidad del trabajo a tiempo parcial desde sus tres características principales:

- a. La existencia de una reducción de la rigidez a la cual está ligada la relación laboral;
- b. El adaptarse a las circunstancias que acontecen según la necesidad, tal como lo es, la nueva realidad existente; y,
- c. El apoyo e incentivo al crecimiento de la economía y a la evolución de la tecnología como herramienta de trabajo necesaria para el desempeño óptimo del trabajador.

Por lo que el trabajo a tiempo parcial puede adecuarse a la flexibilización, o en otras palabras, ambas figuras pueden complementarse, en la forma siguiente:

- i. En cuanto a la **flexibilidad salarial**, bajo la implementación de mecanismos que permitan modificar los salarios de los trabajadores según la proporcionalidad y la situación comparable;
- ii. Sobre la **flexibilidad en la duración del trabajo** encontramos la adopción de las distintas jornadas de trabajo, incorporando a estas el trabajo a tiempo parcial;
- iii. En relación con la **flexibilidad con concertación** entran las figuras sindicales, los pactos y las relaciones empresariales-sindicales, con el fin de que los trabajadores en esta modalidad también gocen de los mismos beneficios que las modalidades a tiempo completo; y,
- iv. La **flexibilidad organizacional** dentro de la cual se busca clasificar puestos y acomodar la jornada laboral de acuerdo con las necesidades de producción, lo cual encaja con lo indicado referente a las medidas que los Estados deben adoptar para

⁵ Casas Baamonde, Emilia y Valdés Dal-Re, Fernando, coord., *Los contratos de trabajo a tiempo parcial* (España: editorial lex nova, 2000), 52 y 53.

facilitar el acceso al trabajo tiempo parcial a los grupos objetivos, relacionándolos con las necesidades empresariales, haciendo de esto una conexión en las relaciones laborales.⁶

Culminando así con que la flexibilización laboral es una herramienta *sine qua non* para que el trabajo a tiempo parcial pueda ser una realidad en nuestros países.

1.4. El proceso del Convenio 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, en Guatemala

El Convenio se discutió y fue aprobado el 24 de junio de 1994 en la octogésima primera reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo, en Ginebra, Suiza, entrando en vigor cuatro años después, el veintiocho de febrero de mil novecientos noventa y ocho.

Con su entrada en vigor, este Convenio se convirtió en una base fundamental para el acontecer internacional respecto a las relaciones patronales y laborales en general, buscando generar nuevos empleos y estimulando la economía.

Tomando de referencia su adopción dentro de la legislación nacional de diversos países, se planteó la necesidad de su ratificación en Guatemala, tomando en cuenta los beneficios que implicaba en los distintos ámbitos, tales como: sociales, políticos, jurídicos e incluso culturales. Es por ello que después de un largo proceso y dictámenes de ciertas instituciones estatales, dentro de los cuales destacan los siguientes: dictamen cuatrocientos ochenta y ocho guion dos mil dos (488-2002) del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; dictamen cuatrocientos veintiséis guion dos mil cinco (426-2005) de la Dirección General de Asuntos Jurídicos y Tratados Internacionales; dictamen cero veintitrés guion dos mil cinco (023-2005) de la Comisión de Abogados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; dictamen mil ciento dieciocho guion dos mil cinco (1118-2005) del mismo Ministerio mencionado; y el dictamen setecientos veintinueve guion

⁶ Ibarra Cisneros, Manuel Alejandro y González Torres, Lourdes Alicia, "La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo" *Contaduría y administración* 231 (agosto 2010): 33-52.

dos mil cinco (729-2005) emitido por el Cuerpo consultivo de la Presidencia de la República fue ratificado el referido Convenio.

En efecto, el Congreso de la República de Guatemala ratificó el Convenio 175, sobre el trabajo a tiempo parcial el 28 de febrero de 2017 mediante el Decreto dos guion dos mil diecisiete (2-2017).

Posteriormente, para su aplicación en el territorio nacional se emite el Reglamento del Convenio 175 de la OIT, sobre el tiempo parcial, (Acuerdo Gubernativo 89-2019), el cual debía entrar en vigencia en junio del dos mil diecinueve; sin embargo, se planteó una inconstitucionalidad general parcial el 9 de septiembre de 2019, por lo cual la Corte de Constitucionalidad decretó la suspensión provisional de algunos artículos y frases de otros. Esta acción fue planteada principalmente sobre el artículo que regulaba la jornada de tiempo parcial por considerarse ambigua y el artículo que establecía la definición de trabajador a tiempo parcial por la misma razón.

Esta acción de inconstitucionalidad general parcial, fue declarada sin lugar el 15 de julio de 2021, mediante sentencia decretada por la misma Corte de Constitucionalidad, por la cual revocó la suspensión provisional decretada oportunamente, ya que los argumentos presentados contra la normativa impugnada no denotaban la necesidad de una inconstitucionalidad general, al no tener fundamento, invocando la Corte como uno de sus argumentos que el salario calculado por hora ya se encuentra en el Código de Trabajo, dándole con esta resolución un respaldo a esta figura laboral al establecer que todo patrono puede celebrar contratos en dicha modalidad.

Por lo que el proceso para poder implementar la legislación base para esta modalidad de trabajo en Guatemala, se ha visto llena de diversos obstáculos, mismos que se han ido superando bajo las figuras e instituciones del Estado adecuadas.

2. Bases del trabajo a tiempo parcial

Una vez establecida la relación del convenio, su aplicación y cómo éste se logró implementar en Guatemala, es importante profundizar los elementos que lo componen y sus implicaciones.

2.1. ¿Quién se considera como trabajador a tiempo parcial?

Como una definición encontramos la ya indicada en el primer capítulo en donde la OIT señala en el Convenio 175 artículo uno, literal a), la definición de trabajador a tiempo parcial como aquel que *“designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.”*⁷ Asimismo, el Dr. Ignacio González del Rey, se refiere a esta modalidad cómo: *“Aquel en el cual el trabajador presta servicios durante un tiempo inferior al habitual en la actividad de que se trate.”*⁸

Derivado de lo anterior podemos indicar como definición que el trabajo a tiempo parcial es todo el prestado por un trabajador durante una jornada inferior a las establecidas legalmente o en una situación comparable al trabajador a tiempo completo.

2.2. Principios del trabajo a tiempo parcial

Debemos resaltar tres principios básicos y esenciales para el trabajo a tiempo parcial, estos son:

- i. **Principio de igualdad de trato (o igualdad):** el cual sienta las bases de que todo trabajador a tiempo parcial debe ser tratado, formado, contratado y tomado en cuenta de igual forma que todo trabajador a tiempo completo; formulando a su vez que los primeros deben gozar de igualdad en cuanto al salario y las prestaciones a que por derecho les correspondan de una manera proporcional.

⁷ Convenio 175, sobre el trabajo a Tiempo Parcial, artículo 1 (a).

⁸ González del Rey Rodríguez, Ignacio, *El Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial* (España: Editorial Aranzadi, S.A., 1998), 25.

- ii. **Principio de no discriminación:** establecido tanto en Convenios de la OIT, como en Tratados de Derechos Humanos y leyes nacionales, en donde no se debe discriminar en ninguna circunstancia a un trabajador, señalando puntualmente que toda la normativa legal nacional debe adoptar medidas necesarias para garantizar un salario proporcional, ya que uno inferior podría constituir una discriminación a los trabajadores a tiempo parcial.
- iii. **Principio de proporcionalidad:** con relación a que los trabajadores a tiempo parcial deberán gozar proporcionalmente de las mismas prestaciones laborales.⁹

2.3. La jornada en el trabajo a tiempo parcial

Tanto el convenio 175 de la OIT, como el reglamento, hacen referencia únicamente a una jornada inferior a los trabajadores de tiempo completo en situación comparable, por lo que, no indica ni un mínimo ni un máximo de horas. Algunos países han establecido un número máximo de horas, tales como veinticinco horas a la semana o las dos terceras partes de la duración normal de tiempo completo. Por ejemplo, en España, donde se redujo un 14.57% la tasa de desempleo solo en el tercer trimestre del presente año dos mil veintiuno, derivado de la implementación del trabajo a tiempo parcial, o temporal.¹⁰ Esto ya que en España se ha implementado una jornada semanal con un máximo de 35 horas en el trabajo a tiempo parcial, pudiendo reducirse todavía más si las partes así lo pactan.

En relación con esto, en el Reglamento del Convenio 175 de la OIT, no se establece un mínimo ni un máximo de horas, por lo cual una alternativa puede ser que tanto el empleador y el trabajador pacten la jornada, siempre y cuando

⁹ Rafael Porras, Alfredo, *Contrato de Trabajo a tiempo parcial* (Argentina: Ediciones Jurídicas Cuyo, 1996), 69-71.

¹⁰ Sánchez Vicente Teresa, España supera los 20 millones de ocupados a costa de crear empleos públicos y temporales, ABC news España, https://www.abc.es/economia/abci-espana-supera-20-millones-ocupados-tras-crear-359300-puestos-trabajo-verano-202110280907_noticia.html (consultado 25 de noviembre de 2021).

se respeten los mínimos legales establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo. Estableciendo así una relación de la jornada y el salario con la situación comparable entre ambas modalidades, es decir, la de tiempo parcial y la de tiempo completo.

2.4. Grupos objetivos del trabajo a tiempo parcial

Algunos de los grupos objetivos en esta modalidad se encuentran regulados dentro del Convenio 175, los cuales se fundamentan en el artículo 9 en la literal c) en:

- a) **Jóvenes**, lo cual en Guatemala constituye un gran porcentaje de la población laboral, debido a que gran parte de este grupo se encuentra estudiando y por ende formándose como profesional;
- b) **Mujeres**, enfocado principalmente a las madres solteras, lo cual en Guatemala se ha visto unido a la población joven, por lo que se debe enfocar con mayor énfasis en las madres jóvenes solteras, esto en respeto y fomento al vínculo madre-hijo/a;
- c) **Trabajadores de la tercera edad**, donde la mayoría se encuentra jubilada o con alguna dificultad para poder laborar por jornadas extensas, generando con esto una posibilidad de generar un ingreso y no arriesgar su salud;
- d) **Desempleados** principalmente de larga duración, como una opción para nuevamente generar un ingreso para ellos y/o sus familias.

En este caso específico a nivel internacional como nacional el desempleo ha aumentado, en Guatemala en el último año este aumentó un 2%, y dentro de éste, un 5.8% en jóvenes de 15 a 24 años, del cual el 3.5% es en mujeres.¹¹

La Población Económicamente Activa (PEA) que según los datos brindados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en marzo de dos mil veintiuno con base en el informe emitido en noviembre de dos mil diecinueve, y validado por el Ministerio de Economía el veintiséis de julio del mismo año,

¹¹ Organización Internacional del Trabajo, "COVID-19 y el Mundo del Trabajo: Punto de partida, respuesta y desafíos en Guatemala", OIT San José, septiembre 2020.

equivale a siete millones cuatrocientos mil guatemaltecos, de los cuales el 35.35% son mujeres y el 64.65% son hombres.¹² Por lo cual esta modalidad, al momento de comenzar a implementarse en Guatemala, podría ayudar a reducir este porcentaje, ya que aquí encontramos a 3 grupos objetivos reunidos.

Y como último grupo objetivo, encontramos a los **trabajadores con responsabilidades familiares**, los cuáles por su misma categoría, entendemos que estos pueden ser padres de familia o bien hijos que tiene a su cuidado hermanos, padres, abuelos, u otros miembros familiares que no pueden cuidarse por sí solos.

Es por esto, y atendiendo a las necesidades sociales, académicas y familiares, específicamente de estos grupos, que se encuentran como prioridad en cuanto al acceso a esta modalidad de trabajo.

3. Fundamento legal guatemalteco del trabajo a tiempo parcial

3.1. Constitución Política de la República de Guatemala

En la Constitución Política de Guatemala, en el capítulo referente al trabajo, se establecen una serie de regulaciones base sobre esta disciplina jurídica, entre ellas las siguientes:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de

¹² Instituto Nacional de Estadística -INE- Guatemala, C.A., Encuesta Nacional de Empleo e ingresos ENEI 2-2019 (Guatemala, Dirección de Censos y Encuestas, 2019), 6.

trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana¹³.

Derivado del fundamento constitucional anterior, los derechos, salarios, jornadas y prestaciones a los que tiene acceso todo trabajador de tiempo completo, lo deberá tener también el trabajador a tiempo parcial, derivado de la aplicación del Convenio 175 de la OIT y el reglamento relacionado.

3.2. Código de Trabajo guatemalteco

Por otro lado, el artículo 88 del Código de trabajo, establece:

Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse: a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora); b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o destajo); y c) Por anticipación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono¹⁴.

3.3. Reglamento del Convenio 175 de la OIT, sobre el contrato a tiempo parcial

Este reglamento el cual fue objeto de una gran controversia en el país, tal como se relató anteriormente, tiene como objeto:

Proteger los derechos de los sujetos de la relación laboral y que se respeten los principios de voluntariedad y proporcionalidad, así como los

¹³ Constitución Política de la República de Guatemala, (Guatemala: Asamblea Nacional Constituyente, 1985), artículo 102 b), c) y g).

¹⁴ Código de Trabajo (Guatemala: Congreso de la República de Guatemala, 1961) artículo 88.

principios de seguridad y certeza jurídica, realismo, equidad y de igualdad de remuneración a trabajo prestado en igualdad de condiciones.¹⁵

Por lo que es un instrumento que busca que se respeten los derechos de los trabajadores y la seguridad jurídica de la figura del trabajo a tiempo parcial en Guatemala, en aplicación de diversos principios del derecho laboral.

A su vez, dicho reglamento estipula una definición de trabajador a tiempo parcial, en su artículo 2 numeral 3 al indicar *“aquel que presta sus servicios personales durante un tiempo inferior al establecido para la jornada ordinaria del Código de trabajo (diurna, mixta y nocturna).”*¹⁶

Asimismo, regula el salario y las jornadas ordinaria y extraordinaria, haciendo alusión a que estas deben ser proporcionales y específicamente en lo referente a las jornadas ordinarias, se establece que estas deben ser menores a las jornadas establecidas en el Código de trabajo.

En el artículo 6 regula un aspecto importante que es la conversión de una modalidad de trabajo a otra, es decir, el traslado de un trabajador de un contrato a tiempo parcial a tiempo completo o viceversa, lo cual no puede imponerse unilateralmente, ya que debe ser aceptado de forma voluntaria por el trabajador.

Las disposiciones legales locales establecen que la voluntariedad del trabajador deberá constar en forma expresa y mediante documentación respectiva que deberá incorporarse al expediente del trabajador, dándole aviso al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Estableciendo el referido reglamento que los trabajadores a tiempo parcial tendrán derecho preferente a optar a un trabajo a tiempo completo dentro de la misma empresa donde laboren.¹⁷

Por lo que, además de regulado en el Convenio de la OIT que regula los aspectos principales para el trabajo a tiempo parcial, en Guatemala también existen otros instrumentos que le dan soporte al mismo, en especial el reglamento aludido, dictámenes que el Ministerios de Trabajo y Previsión Social

¹⁵ Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, sobre el trabajo a tiempo parcial (Guatemala: El presidente de la República, 2019), artículo 1.

¹⁶ Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, artículos 2 y 3).

¹⁷ Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, artículo 6.

ha emitido, modelos de contratos autorizados por la autoridad laboral administrativa y el acuerdo gubernativo que fija los salarios mínimos anualmente que regulan el trabajo por hora.

4. Consideraciones finales

Esta modalidad de contratación representa distintos beneficios para las partes, tales como un vínculo laboral menos rígido y el cual pueda ser de fácil gestión; y la inserción laboral de parte de la población desempleada; asimismo, constituye una alternativa para mantenerse o ingresar en el mercado laboral, permitiendo el poder compaginar esta práctica con otras actividades.

En cuanto al sector empleador representa algunos beneficios ya que permite la creación de más empleos formales, poder captar a trabajadores que no pueden comprometerse a tiempo completo, reducción de los costos de contratación y poder adaptar horarios de trabajo a picos de demanda del momento.

Asimismo, en cuanto a los trabajadores permite tener una conciliación entre el trabajo y las obligaciones tanto familiares, educativas, como la promoción profesional, tener flexibilidad de horario, acceso a experiencia laboral, formalización en el mercado laboral, cobertura de seguridad social, compatibilizar varios trabajos y el que posteriormente esto pueda conducirlos a tener un empleo de tiempo completo.

Por último, el trabajo a tiempo parcial es una herramienta fundamental para el fomento y apoyo tanto a la economía como al sector laboral, principalmente en países que fueron damnificados por los efectos de la pandemia provocada por la COVID-19.

Bibliografía

- CASAS BAAMONDE, E. y VALDÉS DAL-RE, F. (Coord.) (2000). *Los contratos de trabajo a tiempo parcial* (España: editorial lex nova).
- IBARRA CISNEROS, M. A. y GONZÁLEZ TORRES, L. A. (2010). “La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo” *Contaduría y administración* 231 (agosto).
- GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. (1998). *El Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial* (España: Editorial Aranzadi, S.A.).
- RAFAEL PORRAS, A. (1996). *Contrato de Trabajo a tiempo parcial* (Argentina: Ediciones Jurídicas Cuyo).
- OIT (2020). “COVID-19 y el Mundo del Trabajo: Punto de partida, respuesta y desafíos en Guatemala”, *OIT San José*, septiembre.

Recursos electrónicos

- SÁNCHEZ VICENTE, T. (s/f). España supera los 20 millones de ocupados a costa de crear empleos públicos y temporales, ABC news España. Disponible en https://www.abc.es/economia/abci-espana-supera-20-millones-ocupados-tras-crear-359300-puestos-trabajo-verano-202110280907_noticia.html.