

¡El Trabajo a Tiempo Parcial queda legalizado en Guatemala!

Boletín # 113/ Julio 2021

En sentencia de fecha 15 de julio de 2021, dictada dentro de los expedientes acumulados 4958-2019 y 5135-2019, la Corte de Constitucionalidad declaró sin lugar las dos acciones de inconstitucionalidad general que se promovieron en 2019 en contra de ciertas disposiciones contenidas en el Acuerdo Gubernativo No. 89-2019, Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre el Trabajo a Tiempo Parcial. En virtud de ello, la Corte de Constitucionalidad revocó la suspensión provisional de los apartados normativos del Acuerdo Gubernativo 89-2019^[1], el cual recobrará su plena vigencia, cuando la sentencia sea publicada en el Diario Oficial.

La Corte de Constitucionalidad consideró que las disposiciones reglamentarias emitidas fueron adoptadas para desarrollar la regulación interna conforme a los compromisos adquiridos por medio del Convenio 175. También consideró que las disposiciones denunciadas no imponen en abstracto y a la generalidad un pago de salario por hora, no conllevan una disminución salarial ni la fijación de un salario por debajo del mínimo; y si se concretaran situaciones fácticas que impliquen la renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores, los afectados pueden acudir a las vías administrativas y jurisdiccionales para provocar la protección que ello conlleve.

Convenio 175 Sobre el Trabajo a tiempo parcial de la OIT

El Congreso de Guatemala mediante el Decreto 2-2017, aprobó el Convenio 175 de la OIT sobre el Trabajo a Tiempo Parcial que entró en vigor el 18 de febrero de 2017. El Convenio regula que Guatemala debe adoptar medidas, apropiadas a la legislación y prácticas nacionales, para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban en situación comparable la misma protección que los trabajadores de tiempo completo, en lo relativo a:

- Cálculo de salario básico;
- El derecho de sindicalización, al derecho de negociación; colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores;
- La seguridad y la salud en el trabajo;
- La discriminación en materia de empleo y ocupación;
- Regímenes de Seguridad Social;

- La protección de la maternidad;
- La terminación de la relación de trabajo;
- Vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y
- Licencia de enfermedad.

Adicionalmente, menciona que deben adoptarse medidas para facilitar el acceso al trabajo de tiempo parcial, incluyendo 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 y establece casos de exclusión para su aplicación.

El Reglamento del Convenio 175 de la OIT sobre el Trabajo a Tiempo Parcial

Para implementar las medidas y disposiciones en Guatemala contenidas en el Convenio 175 de la OIT sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, el Organismo Ejecutivo emitió el Reglamento el Convenio 175 de la OIT sobre el Trabajo a Tiempo Parcial.

El Reglamento define al Trabajador a tiempo parcial como aquel que presta sus servicios personales **durante un tiempo inferior** al establecido para la jornada ordinaria del Código de Trabajo (diurna, mixta y nocturna). Las contrataciones bajo esta modalidad deberán cumplir con lo siguiente:

- Celebración de contrato de trabajo escrito, permitiendo el traslado voluntario de un trabajador de tiempo completo a tiempo parcial o viceversa.
- Derecho preferente para ingresar a puestos de trabajo a tiempo completo, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos del puesto.
- El salario percibido será sobre una base horaria, el cual no podrá ser inferior al salario mínimo fijado por hora para cada año.
- El trabajador gozará de todos los derechos contenidos en leyes ordinarias y convenios internacionales en materia de trabajo.

[1] La suspensión provisional fue determinada en el auto dictado por la Corte de Constitucionalidad el 26 de septiembre de 2019, en el que da trámite a las acciones de inconstitucionalidad, publicado el 3 de octubre de 2019 en el Diario Oficial, aclarado por resolución emitida por dicha Corte el 15 de junio de 2020, publicada en el Diario Oficial el 24 de junio de 2020.