



Contratación a tiempo parcial en Guatemala

La Contratación a tiempo parcial en Guatemala por mucho tiempo fue motivo de controversia, ya que se argumentaba que dicha forma de contratación no era viable, toda vez que el Estado de Guatemala no había ratificado el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- e inclusive, de ratificarse dicho convenio el mismo sería contrario a nuestra Constitución, toda vez que contraviene los derechos mínimos de los trabajadores consagrados en ella.

El 10 de febrero del 2017, fue publicado en el Diario Oficial, el decreto número 2-2017 del Congreso de la República, a través del cual se aprobó el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, convirtiéndose en ley para todos los efectos consecuentes. En dicha Convenio se reconoce la contratación a tiempo parcial, el cual tiene como objetivo regular las relaciones laborales de los trabajadores y patronos, cuando existe la prestación de un servicio en una jornada menor o distinta a las establecidas en la Constitución y Código de Trabajo.

Uno de los aspectos importantes regulados en dicho Convenio, consiste en que deberán adoptarse las medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo o jornada de trabajo completa. Esta protección se hace extensiva al derecho de prestaciones laborales, de sindicalización, negociación colectiva, a la seguridad y salud en el trabajo y a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El Código de Trabajo regula las siguientes formas de contratación individual: a) por tiempo indefinido; b) a plazo fijo; y c) por obra determinada. En ninguna de las formas enumeradas con anterioridad, se hacía alguna distinción de una jornada inferior a los límites establecidos dentro de la legislación laboral, por ende, cualquier contratación



Manuel Lara
Gerente
Deloitte Legal
manlara@deloitte.com

en la cual se pactará una jornada inferior o distinta, debía efectuarse el pago del salario mínimo mensual vigente, aunque este estuviera a su disposición un tiempo inferior a los límites establecidos en la Constitución y Código de Trabajo, por ser una superación a los derechos mínimos del trabajador.

Por contrato a tiempo parcial, deberá entenderse como el contrato de trabajo, a través del cual, un trabajador presta sus servicios personales a un patrono en una jornada de trabajo inferior o distinta a las jornadas existentes en la legislación legal vigente y diferentes a las que laboran los trabajadores a tiempo completo.

Con la entrada en vigencia del Convenio 175, estos inconvenientes fueron resueltos, sin embargo, existen interpretaciones en cuanto a considerar que dicho Convenio contraviene lo establecido en el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el artículo 120 del Código de Trabajo, en los cuales se establece que quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores, laboren menos de las jornadas establecidas en la legislación legal laboral, tendrán derecho a percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria de trabajo, toda vez que estas normas regulan la relación laboral a tiempo completo.

Ahora procede que emita la reglamentación correspondiente sobre temas como el salario, jornadas máximas de trabajo, vacaciones y otros, que deben estar desarrollados para su correcta aplicación.

Por ser una figura novedosa de contratación, es importante tener en cuenta los documentos idóneos que se deben suscribir y todo lo relativo a Seguridad Social.

Lo invitamos a conocer a profundidad la contratación a tiempo parcial, asistiendo al **Seminario “Esquemas de remuneración y manejo de la jornada a tiempo parcial desde una perspectiva legal y fiscal”** que Deloitte Legal ofrece este martes 12 de junio, en Deloitte Training Center, de 8:00 AM a 12:30 PM.

Para mayor información e inscripciones puede contactarse con Estephany Sanchez essanchez@deloitte.com



Deloitte Legal

Conozca más sobre nuestros
servicios en en:
www.deloitte.com/gt

Deloitte.

Deloitte se refiere a una o más Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada de garantía limitada del Reino Unido ("DTTL"), y a su red de firmas miembro, y sus entidades relacionadas. DTTL y cada una de sus firmas miembro es una entidad legalmente separada e independiente. DTTL (también conocida como "Deloitte Global") no provee servicios a clientes. Por favor, consulte www.deloitte.com/about para una descripción detallada de nuestra red global de firmas miembro.

Deloitte provee servicios de auditoría, consultoría, asesoría financiera, gestión en riesgos, impuestos y servicios relacionados a clientes públicos y privados abarcando múltiples industrias. Deloitte atiende cuatro de cada cinco compañías del Fortune Global 500® a través de una red global de firmas miembro en más de 150 países brindando capacidades de clase mundial, conocimiento y servicio de alta calidad para hacer frente a los desafíos de negocios más complejos de los clientes. Para conocer más acerca de cómo aproximadamente 245.000 profesionales de Deloitte generan un impacto que trasciende, por favor contáctenos en Facebook, LinkedIn o Twitter.

Este documento sólo contiene información general y ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni sus firmas miembro, ni ninguna de sus respectivas afiliadas (en conjunto la "Red Deloitte"), presta asesoría o servicios por medio de esta publicación. Antes de tomar cualquier decisión o medida que pueda afectar sus finanzas o negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. Ninguna entidad de la Red Deloitte, será responsable de la pérdida que pueda sufrir cualquier persona que consulte este documento.