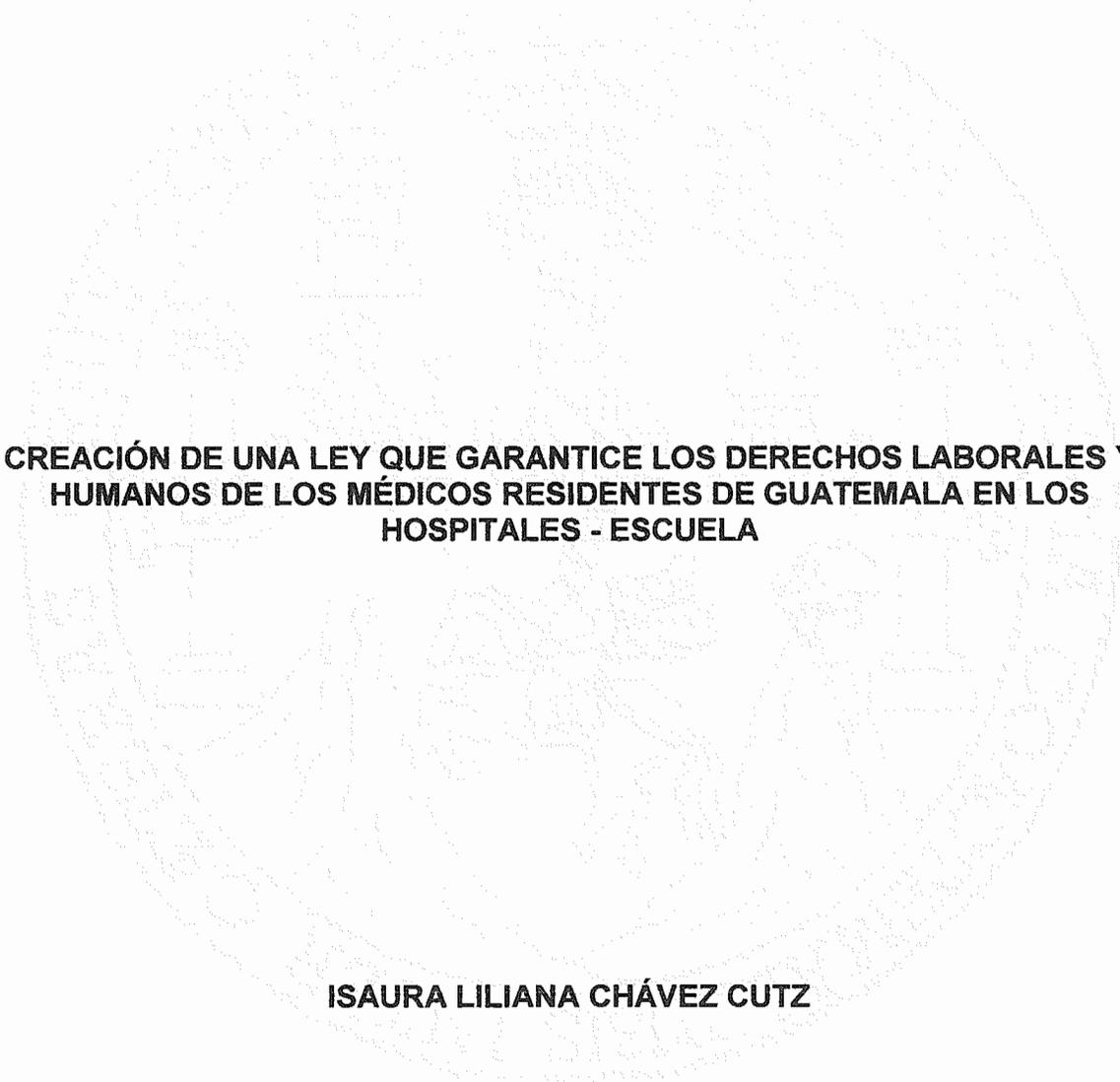


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



**CREACIÓN DE UNA LEY QUE GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES Y
HUMANOS DE LOS MÉDICOS RESIDENTES DE GUATEMALA EN LOS
HOSPITALES - ESCUELA**

ISAURA LILIANA CHÁVEZ CUTZ

GUATEMALA, AGOSTO DE 2016

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

**CREACIÓN DE UNA LEY QUE GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES Y
HUMANOS DE LOS MÉDICOS RESIDENTES DE GUATEMALA EN LOS
HOSPITALES - ESCUELA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ISAURA LILIANA CHÁVEZ CUTZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, agosto de 2016

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Alvaro Hugo Salguero Lemus
Vocal:	Lic.	Héctor Raúl Orellana Alarcón
Secretario:	Lic.	Emilio Gutiérrez Cambranes

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Nery Augusto Franco Estrada
Vocal:	Licda.	Martha Eugenia Valenzuela Bonilla
Secretario:	Lic.	Menfil Osberto Fuentes Pérez

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis.” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.

Guatemala, 16 de octubre de 2012.



Licenciado
OTTO RENÉ ARENAS HERNÁNDEZ
Ciudad de Guatemala

Licenciado OTTO RENÉ ARENAS HERNÁNDEZ:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a) - Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de esta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por la estudiante: ISAURA LILIANA CHÁVEZ CUTZ, CARNÉ No. 199822313, intitulado "LAS JORNADAS DE TRABAJO DE LOS MÉDICOS RESIDENTES DE GUATEMALA Y LA NECESIDAD DE CREAR UNA LEY" reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

Me permito hacer de su conocimiento que como asesor está facultado para realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar la investigación. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual regula: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

"D Y ENSEÑAD A TODOS"

A large, stylized handwritten signature in black ink, overlapping the circular stamp.

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis



cc.Unidad de Tesis, interesado y archivo

Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805
Teléfono: 22384102
9ª Avenida 13-39, zona 1 Guatemala, C.A.



Guatemala, 07 de abril de 2016.

DOCTOR
BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



Respetable Doctor Mejía Orellana:

De conformidad con el nombramiento de ASESOR emitido por el despacho a su cargo de fecha dieciséis de octubre del año dos mil doce, procedí a la asesoría del trabajo de tesis de la bachiller **ISAURA LILIANA CHÁVEZ CUTZ**, quién desarrolló el tema intitulado **“LAS JORNADAS DE TRABAJO DE LOS MÉDICOS RESIDENTES DE GUATEMALA Y LA NECESIDAD DE CREAR UNA LEY”**. Se consideró conveniente el cambio del tema por el de: **“CREACIÓN DE UNA LEY QUE GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES Y HUMANOS DE LOS MÉDICOS RESIDENTES DE GUATEMALA EN LOS HOSPITALES – ESCUELA”**. Después de la asesoría encomendada le doy a conocer lo siguiente:

1. El contenido de la tesis es jurídico, científico y técnico, se distribuye en seis capítulos; además la ponente utilizó la legislación y doctrina acordes, empleando un lenguaje apropiado y se desarrollaron de manera sucesiva los distintos pasos correspondientes al proceso investigativo.
2. Los métodos que se emplearon fueron: lógico deductivo, analítico, sintético y dialéctico, que sirvió de base para sistematizar y analizar la información obtenida. Se utilizaron las siguientes técnicas de investigación: fichas bibliográficas y documentales, lectura crítica y el trabajo de campo que se realizó a través de entrevistas y encuestas a médicos residentes, las cuales fueron de utilidad para la recolección de la información actual y suficiente para el desarrollo de la tesis.
3. La redacción utilizada es la adecuada, el uso técnico de las normas gramaticales y de términos jurídicos son apropiados. Los objetivos determinaron y establecieron la necesidad de crear una ley de régimen especial de trabajo que garantice los derechos laborales y humanos de los médicos residentes de Guatemala, resaltando la limitación de las jornadas de trabajo de los profesionales mencionados que en la actualidad son extremadamente prolongadas. La hipótesis fue comprobada, dando a conocer que la ausencia de una ley especial, perjudica no solo a los médicos residentes del país, sino también a los pacientes de los hospitales públicos.



Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805
Teléfono: 22384102
9ª Avenida 13-39, zona 1 Guatemala, C.A.

4. Los cuadros gráficos estadísticos que contiene la investigación son adecuados y comprensibles; proporcionan un buen panorama de los temas que se analizan, y manifiestan resultados concretos del trabajo de campo realizado.
5. El tema de la tesis es una contribución científica, jurídica y social, de útil consulta tanto para profesionales como para estudiantes, en donde la ponente señala un amplio contenido de las jornadas de trabajo, su análisis y de la necesidad de crear una ley para proteger los derechos laborales y humanos de los médicos residentes del país.
6. Las conclusiones y recomendaciones se redactaron de manera sencilla, congruentes a la investigación y constituyen supuestos certeros que define lo fundamental de las jornadas de trabajo de los médicos residentes de Guatemala y la necesidad de crear una ley.
7. La bibliografía utilizada en la presente tesis se considera apropiada y de actualidad, toda vez que fue una fuente muy importante en el desarrollo de la investigación.
8. A la sustentante le sugerí diversas enmiendas a sus capítulos, índice, e introducción, encontrándose conforme en su realización, siempre bajo el respeto de su posición ideológica.
9. En conclusión, el contenido del trabajo de tesis desarrollada por la sustentante cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular, me suscribo atentamente.

Lic. Otto René Arenas Hernández
Asesor de Tesis
Colegiado 3805

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



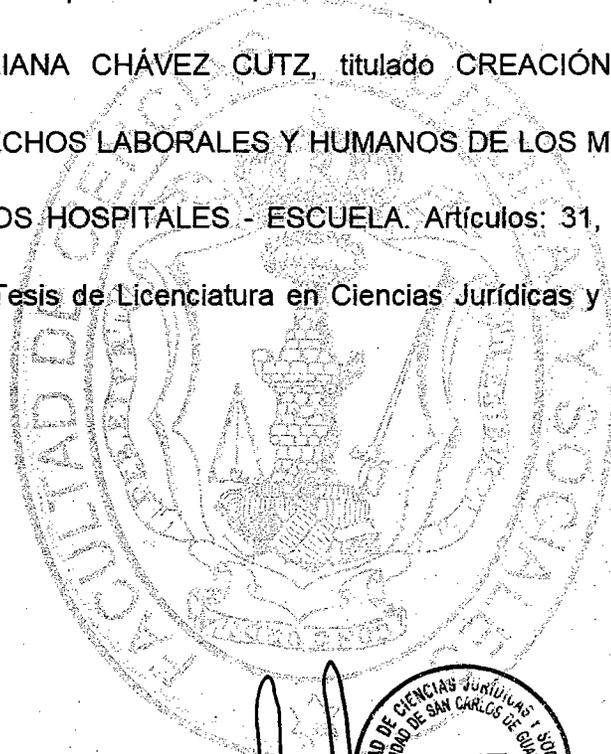
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 18 de julio de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ISAURA LILIANA CHÁVEZ CUTZ, titulado CREACIÓN DE UNA LEY QUE GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES Y HUMANOS DE LOS MÉDICOS RESIDENTES DE GUATEMALA EN LOS HOSPITALES - ESCUELA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser el centro de mi vida, por darme fortaleza y sabiduría, y que por medio de su misericordia restauró mi salud, para poder culminar esta meta anhelada. Porque sin su ayuda nada es posible. "Bendice, alma mía a Jehová, y no olvides ninguno de sus beneficios".

A MI PADRE:

Lic. Macario Chávez, por ser mi ejemplo a seguir, por su apoyo, comprensión y amor incondicional, por todo el sacrificio realizado, sin los cuales este triunfo jamás lo hubiera alcanzado.

A MI MADRE:

Nila de Chávez, por sus cuidados y apoyo en los momentos de alegría y de tristeza, por sus sabios consejos, por su inmenso amor, paciencia y comprensión y por enseñarme a ser perseverante.

A MI HERMANO:

Dr. Ismael Chávez Cutz, por su cariño y apoyo, sobre todo por ser una persona generosa, por brindarme su ayuda incondicional cuando estuve enferma, y por esas palabras de motivación.

A MI HERMANA:

Inga. Sara Chávez Cutz, por ser mi amiga, por su ayuda y cariño, por animarme siempre a seguir adelante y luchar por mis sueños.



A MIS SOBRINAS:

Shirley Joana y Jency Sofía Chávez Samayoa, mis princesas, por hacerme reír, por ser luz de alegría y ternura en la familia y que este triunfo sea un ejemplo para sus vidas.

A MI CUÑADA:

Jency Ayaritza Samayoa, por ser parte de mi familia y por el apoyo brindado.

A:

Braulio García, por ser una persona especial, por su motivación constante en los momentos difíciles, por toda su ayuda y cariño.

A LOS PROFESIONALES:

Lic. Edgar Castillo Ayala; Lic. Estuardo Castellanos Venegas; Lic. Otto René Arenas Hernández; por su ayuda, por sus consejos y por transmitirme sus conocimientos.

A:

Compañeros estudiantes y amigos sancarlistas que compartimos sueños e ilusiones.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, alma mater, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que forma a profesionales del derecho con conciencia social.

A:

Médicos residentes, en especial los que proporcionaron información.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1 Breve antecedentes históricos.....	1
1.2 Concepto de trabajo.....	3
1.3 Concepto del derecho de trabajo.....	4
1.4 Naturaleza jurídica.....	5
1.5 Principios fundamentales o características ideológicas del derecho de trabajo en la legislación laboral guatemalteca.....	7
1.6 Fuentes del derecho de trabajo.....	11
1.6.1 Concepto.....	12
1.6.2 Clasificación.....	12
1.7 División del derecho de trabajo.....	15
1.7.1 Derecho individual y derecho colectivo.....	16
1.8 Objeto del derecho de trabajo.....	17
1.9 Fundamento constitucional del derecho de trabajo.....	18

CAPÍTULO II

2. El contrato individual de trabajo.....	19
2.1 Conceptos doctrinarios del contrato individual de trabajo.....	19
2.2 Concepto legal del contrato individual de trabajo.....	20
2.3 Clasificación legal del contrato individual de trabajo.....	21
2.4 La relación laboral según el Código de Trabajo guatemalteco.....	24

2.4.1 Concepto.....	24
2.4.2 El inicio de la relación laboral.....	25
2.4.3 Características o elementos de la relación laboral.....	25
2.4.4 La relación de trabajo de los servidores públicos.....	29
2.5 Las condiciones de trabajo en que se encuentran los médicos residentes de Guatemala.....	32

CAPÍTULO III

3. Análisis doctrinario y legal de las limitaciones a las jornadas de trabajo y su relación con los descansos remunerados	37
3.1 Concepto de la jornada de trabajo.....	38
3.2 Clasificación de las jornadas de trabajo.....	39
3.2.1 Clasificación doctrinaria.....	39
3.2.2 Clasificación legal.....	40
3.3 Fuentes de las jornadas de trabajo.....	46
3.4 Principio de la limitación de las jornadas de trabajo.....	47
3.5 Factores de la limitación.....	48
3.6 Fundamentos en que descansan la disminución de las jornadas de trabajo.....	49
3.7 Derechos relativos al descanso regulados en la legislación laboral guatemalteca.....	52

CAPÍTULO IV

4. Las jornadas de trabajo impuestas a los médicos residentes de Guatemala y su notoria ilegalidad.....	59
4.1 Concepto de médico residente.....	60

4.2 Concepto de residencia médica.....	61
4.3 Breve antecedentes históricos de la residencia médica en Guatemala.....	62
4.4 Las jornadas de trabajo impuestas a los médicos residentes de Guatemala.....	63
4.5 Violación de la jornada de trabajo.....	67
4.6 El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social como patrono de los médicos residentes de Guatemala.....	69
4.7 Funciones de los médicos residentes.....	71
4.8 Las causas de ilegalidad de las jornadas de trabajo impuestas a los médicos residentes de Guatemala.....	73
4.8.1 Falta de presupuesto del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.....	73
4.8.2 Falta de interés de las autoridades respectivas.....	75
4.8.3 Ausencia de una ley que proteja los derechos de los médicos residentes de Guatemala como un trabajo de régimen especial.....	77
4.8.4 Los médicos residentes de Guatemala no son considerados como trabajadores; sino como estudiantes de alguna especialidad médica.....	78

CAPÍTULO V

5. Las consecuencias negativas de las jornadas de trabajo ilimitadas impuestas a los médicos residentes.....	81
5.1 Factores psicosociales.....	82
5.1.1 Los riesgos psicosociales.....	82
5.1.2 Características de los riesgos psicosociales.....	83
5.2 El síndrome de Burn-out en los médicos residentes.....	84
5.2.1 Concepto de Síndrome de Burn-out.....	84
5.2.2 Generalidades del síndrome de Burn-out.....	85

5.2.3 Efectos del síndrome de Burn-out.....	86
5.3 La violencia en el trabajo.....	88
5.3.1 Formas de violencia laboral.....	89
5.3.2 Consecuencias de la violencia en el trabajo.....	91
5.4 Aumento en las posibilidades de cometer negligencia médica.....	92
5.4.1 Concepto de negligencia.....	92
5.4.2 Concepto de negligencia médica.....	93

CAPÍTULO VI

6. La necesidad de crear una ley que regule como régimen especial el trabajo que realizan los médicos residentes de Guatemala.....	97
6.1 Las normas jurídicas obligan a vigilar valores laborales.....	98
6.2 La jornada en trabajos especiales.....	99
6.3 La violación de los derechos humanos de los médicos residentes de Guatemala.....	101
6.4 La necesidad de crear una ley aplicable directamente a los médicos residentes de Guatemala.....	104
6.5 ¿Cuándo se debe crear una ley de ramo laboral?.....	108
6.6 El procedimiento legislativo de conformidad con la Ley Orgánica del Organismo Legislativo y la Constitución Política de la República de Guatemala.....	109
6.6.1 Etapas de la formación de la ley, proceso o procedimiento legislativo.....	110
6.7 Propuestas importantes que se deben considerar al presentar una iniciativa de ley ante el Congreso de la República de Guatemala, a favor de los médicos residentes de Guatemala.....	114
CONCLUSIONES.....	119
RECOMENDACIONES.....	121
ANEXOS.....	123
BIBLIOGRAFÍA.....	151



INTRODUCCIÓN

Se eligió este tema de tesis, porque se observa con preocupación cómo los médicos residentes de Guatemala laboran jornadas de trabajo excesivamente prolongadas y en condiciones inhumanas; la transgresión y tergiversación de los derechos laborales de parte de las autoridades administrativas del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social ha ocasionado una serie de arbitrariedades en contra de los profesionales mencionados; además, repercute en la atención primaria de los pacientes y esto conlleva a una crisis institucional. Es obligación del Estado de Guatemala, proteger de manera preferente a aquellos trabajadores cuya naturaleza de trabajo es especial. Las características específicas del trabajo que realizan los médicos residentes, no pueden encuadrarse fácilmente en las disposiciones generales de las leyes laborales vigentes; por lo que exige una norma jurídica adecuada para su desenvolvimiento.

Entre los objetivos generales y específicos trazados están: determinar si existe o no la necesidad de crear una ley que garantice los derechos laborales y humanos de los médicos residentes de Guatemala; indicar la ilegalidad de las jornadas de trabajo de los mismos y sus causas; además, demostrar que las jornadas ilimitadas originan consecuencias negativas; y que los funcionarios públicos y demás autoridades del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, incurren en abuso de poder.

La hipótesis planteada en esta tesis, formula que, la creación de una ley es la solución para limitar las jornadas de trabajo prolongadas impuestas a los médicos residentes, si existe una ley que regule el trabajo de los médicos residentes como régimen especial, los beneficios serían múltiples desde el punto de vista jurídico y laboral. Por medio de la investigación realizada se comprueba la misma, evidenciándose que la ausencia de una ley especial perjudica a los médicos residentes, accediendo a las injusticias de las autoridades de la administración pública.

Se utilizaron los métodos científicos: lógico deductivo, analítico, sintético y dialéctico, que sirvió de base para sistematizar, analizar y ordenar la información obtenida por medio de las técnicas de investigación bibliográfica, lectura crítica, fichaje y, sobre todo, la investigación de campo que se realizó por medio de entrevistas, encuesta libre y general, a médicos residentes de diferentes hospitales-escuela del país, lo que facilita la evaluación de resultados mediante el método estadístico.

Este estudio se desarrolló en seis capítulos, de la manera siguiente: en el primero, el derecho de trabajo y sus generalidades, los principios fundamentales del derecho de trabajo en la legislación laboral guatemalteca y el fundamento constitucional del mismo; en el segundo, se expone el contrato individual de trabajo, la relación de trabajo de los servidores públicos y las condiciones de trabajo en que se encuentran los médicos residentes de Guatemala; en el tercero, se desarrolla el análisis doctrinario y legal de las limitaciones a las jornadas de trabajo y su relación con los descansos remunerados, también los principios, factores y fundamentos en que descansan la disminución de las jornadas de trabajo; el cuarto, destaca las jornadas de trabajo impuestas a los médicos residentes de Guatemala y su notoria ilegalidad, además señala las causas de las mismas, y las funciones de los médicos residentes, entre otros subtemas; el quinto, da a conocer las consecuencias negativas de las jornadas de trabajo ilimitadas impuestas a los médicos residentes; y finalmente el sexto, manifiesta la necesidad de la creación de una ley que regule como régimen especial el trabajo que realizan los médicos residentes de Guatemala, y las propuestas importantes que se deben considerar al presentar una iniciativa de ley ante el Congreso de la República de Guatemala, a favor de los médicos residentes.

Este informe aporta fundamento doctrinario y jurídico del derecho de trabajo; principalmente destaca la importancia de trabajar con condiciones de trabajo que dignifique y que aporte seguridad y beneficios al trabajador. Puede ser consultada por la población guatemalteca, profesionales, estudiantes y en especial médicos residentes; ya que es un aporte basado en conocimiento jurídico científico.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

El trabajo es el único camino a la sobrevivencia digna del ser humano; de lo contrario sería una condena a perecer, gracias al trabajo, el hombre participa en todos los ámbitos de la vida social, económica y espiritual, aportando por medio de sus servicios materiales o intelectuales, un beneficio a la edificación de estructuras económicas, sociales y políticas más humanas y dignificantes. Es por eso que el derecho de trabajo es un derecho fundamental del hombre; y por ser una rama de las ciencias jurídicas es importante conocer los aspectos más generales sobre el mismo; desde los antecedentes históricos hasta el fundamento constitucional, en donde se regula la protección de los trabajadores que en la mayoría de los casos son oprimidos por los patronos, considerando que este derecho abarca el conjunto de normas que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, donde el Estado debe marcar los derechos y deberes de ambas partes.

1.1 Breve antecedentes históricos

El trabajo en los tiempos antiguos era considerado como castigo, pena o maldición, ya que los trabajadores eran martirizados por sus amos, no gozaban de ningún derecho y eran obligados a realizar trabajos que los denigraban como persona humana. El régimen general de trabajo era el trabajo forzoso; en las grandes civilizaciones, como



por ejemplo: el Antiguo Egipto, y el Imperio Romano; aplicaban la esclavitud. “La esclavitud, era casi el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar en el trabajo armónicamente...”¹

En cuanto a los antecedentes históricos del derecho de trabajo guatemalteco, “la primera regulación en materia de trabajo se encuentran en las Leyes de Indias, dictadas por la corona española, para todas las colonias americanas en el Siglo XVI, ante el trato cruel de que eran objeto los indígenas y lo cual provocaba la mortalidad prematura. Posteriormente, al igual que el contexto general de la disciplina, las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado acento civilista, el propio Código Civil de 1877 lo comprende dentro de los contratos, como uno más, incluyendo en su artículo el principio de que “en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra...” es clara la posición inicial de la legislación guatemalteca, de corte típicamente privatista y el giro que ha dado al ir absorbiendo los nutrientes que han abonado esta disciplina desde principios de este siglo: la tutelaridad y la intervención estatal por medio de la regulación laboral.”²

En este período de la historia laboral guatemalteca, predominó la explotación inhumana, y el trabajo forzoso de los trabajadores, y desde entonces se crearon una serie de leyes que facilitaron mano de obra barata, desigualdad y racismo. Con la Revolución de Octubre de 1944 se abolió el trabajo forzoso, gestionándose a la vez un sin número de derechos sociales que beneficiarían a la mayoría de la clase trabajadora,

¹ Franco Zapata, Ramón. **Derecho del trabajo**. Pág. 7

² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 74.



también se determinaron las características ideológicas de la legislación laboral. Se puede afirmar entonces que la historia ha marcado parámetros fundamentales para el derecho de trabajo. Actualmente el Congreso de la República de Guatemala y las autoridades administrativas de los diferentes ministerios del Estado siguen creando leyes y acuerdos gubernativos que tergiversan y violentan totalmente los derechos mínimos laborales de los trabajadores provocando desigualdad y mano de obra barata, se puede concluir que en Guatemala existe aún muchas injusticias en cuanto al ámbito laboral, principalmente de parte del Estado que ha sido y sigue siendo el principal protagonista de las violaciones a los derechos laborales mínimos de los trabajadores.

1.2 Concepto de trabajo

Para tener una mejor comprensión del concepto del derecho de trabajo que se desarrollará en el numeral siguiente, es necesario conocer el concepto de trabajo. La Declaración de Derechos Humanos, la Carta de Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y el Pacto de Derechos Políticos y Sociales; reconocen el trabajo de la siguiente manera: “el trabajo se constituye, además de ser una actividad que solo puede desarrollar el hombre, en el esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la producción de la riqueza, pero tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad y a permitirle por consiguiente una existencia decorosa”.³ De acuerdo con el concepto anterior se puede afirmar que el trabajo es un derecho y un deber del hombre, que le permite obtener una retribución para vivir de manera digna; y así mismo

³ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 1

tener obligaciones en donde pueda estar ocupado y de esta manera contribuir con el progreso económico, social y político del Estado.

1.3 Concepto del derecho de trabajo

Alberto Briceño Ruiz, señala que “El derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de éstos últimos”.⁴

Según Mario de la Cueva, “El derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”.⁵

Para Guillermo Cabanellas de Torres, el derecho de trabajo: “abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.⁶

⁴ Briceño Ruiz, Alberto. **Derecho Individual del trabajo**. Pág. 24

⁵ De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 83

⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 99



Se considera que los autores citados anteriormente, coinciden al afirmar que el derecho de trabajo, es un conjunto de normas jurídicas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, y el equilibrio que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado mediante la realización de la justicia social.

1.4 Naturaleza jurídica

Si bien la ciencia del derecho constituye un todo, del cual el derecho de trabajo forma parte, determinar su propia naturaleza jurídica, es decir su esencia, su posición jurídica es de utilidad teórico – práctico evidente para sistematizar las normas, para comprender los objetivos que persigue, para conocer sus elementos propios y distintivos con las demás ciencias del derecho, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellas. La clasificación que se adopta en la doctrina es la siguiente:

a) Teoría Privatista: Esta corriente consideraba que el derecho de trabajo debe pertenecer al derecho privado, ya que su institución fundamental es el contrato individual de trabajo, y que en el mismo se debería dejar con absoluta autonomía de la voluntad a patronos y trabajadores para que pacten las condiciones como mejor les parezca atendiendo únicamente a sus intereses. Si bien es cierto, durante mucho tiempo se siguió esta teoría en el derecho de trabajo, modernamente ha sido desechada porque genera muchas injusticias.



b) Teoría Publicista: Esta es la corriente que prevalece actualmente en la doctrina (y la que adopta el Código de Trabajo guatemalteco); ya que se considera que las normas del derecho de trabajo deben ser imperativas y limitar la autonomía de la voluntad, pues de lo contrario el patrono se aprovechará de la situación económica en la que se encuentra el trabajador para obligarlo a pactar condiciones laborales que no le sean favorables.

c) Teoría Social: Esta moderna teoría del derecho de trabajo, considera que además del derecho privado y el derecho público, existe una tercera rama del derecho, el derecho social. Los partidarios de esta corriente consideran que en el derecho social prevalece el interés de un grupo o clase social, no el particular ni el general, y dentro de este derecho ubican al derecho de trabajo, al derecho de la seguridad social, al derecho de familia, etc. Sin embargo, esta corriente no ha logrado imponerse en la doctrina, porque la mayoría de juristas prefieren mantener la clasificación clásica del derecho solamente en dos ramas.

En conclusión, la naturaleza jurídica del derecho de trabajo guatemalteco pertenece al derecho público, (teoría publicista); de conformidad con el cuarto considerando inciso e del Código de Trabajo de Guatemala y el Artículo 14 del mismo cuerpo legal; ya que, se presenta la injerencia directa del Estado por medio de la ley en las relaciones que vinculan a patronos con trabajadores, restringiendo el principio de la autonomía de la voluntad, imponiéndoles la adopción de condiciones mínimas de contratación y haciendo irrenunciables para los trabajadores los derechos garantizados con carácter

mínimo en las leyes de trabajo, y que el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

1.5 Principios fundamentales o características ideológicas del derecho de trabajo en la legislación laboral guatemalteca

Los principios del derecho de trabajo “son los lineamientos, directrices o garantías que informan algunas normas e inspiran directamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.⁷ Es necesario conocer y comprender cada uno de los principios ideológicos para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social, considerando que el objetivo principal de cada uno de los principios es proteger y defender a los trabajadores. También desempeñan una triple función: función informativa, función interpretativa y función normativa. De conformidad con el cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, los principios o caracteres ideológicos del derecho de trabajo son los siguientes:

a) Principio tutelar de los trabajadores: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. Se cree que es un derecho protector, ya que el trabajador se encuentra en una situación de desventaja en relación al patrono, principalmente en lo económico, es por eso que el derecho de trabajo trata por medio

⁷ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 9

de la ley, compensar esta desigualdad y proteger a la parte más débil de la relación laboral que es el trabajador. Este principio es compatible con el principio de igualdad regulado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala donde estipula que todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos, la Corte de Constitucionalidad ha expresado en diferentes sentencias que la igualdad se debe entender como tratar igual a las personas que se encuentran en la misma situación; pero que no es violatorio de la igualdad tratar distinto a personas que están en situaciones distintas, siempre que la diferenciación tenga un fundamento racional; es por eso que la legislación laboral trata de proteger al trabajador por la desigualdad de condiciones ante el patrono.

b) Principio de garantías mínimas: “El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

En la actualidad este principio es aplicado únicamente por algunas instituciones, ya que la mayoría de empresas privadas y públicas obligan a los trabajadores a renunciar a los derechos mínimos que por ley les corresponden; (por ejemplo: la renuncia a las prestaciones de aguinaldo, bono 14, vacaciones, salario mínimo, entre otros) lo irónico es que las autoridades respectivas obligadas a vigilar el cumplimiento de las leyes laborales no hacen nada al respecto, es por eso que los patronos tergiversan y

disminuyen las garantías mínimas de los trabajadores a su antojo, quedando lejos ese desarrollo dinámico de superarse estas garantías por medio del contrato individual o pactos colectivos. Esta garantía también regula que los trabajadores no pueden renunciar a las mismas por tratarse de normas imperativas. Sin embargo, en la vida cotidiana es totalmente falso, los trabajadores renuncian a sus derechos mínimos laborales con el solo fin de obtener un trabajo y con el afán de llevar el sustento diario a la familia. Se opina que los derechos otorgados por la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes laborales, son violentados día a día; aunque jurídicamente se sabe que estas arbitrariedades son nulas de pleno derecho y que se puede acudir ante los Tribunales de Trabajo para exigir el cumplimiento de los derechos mínimos establecidos legalmente.

c) El derecho de trabajo es necesario e imperativo: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”. Se considera que no es posible contratar en condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que estas normas son de forzoso cumplimiento pues se estima que configuran un contenido mínimo en beneficio de los trabajadores, además por ser imperativo implica un límite a la libertad de contratación y la intervención del Estado de forma coactiva cada vez que sea violentado este derecho.

d) El derecho de trabajo es realista y objetivo: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”. Se cree que el derecho de trabajo pretende lograr una justicia social ya que estudia la condición real del trabajador y es objetivo en la solución de los conflictos que puedan surgir en esta disciplina jurídica.

e) El derecho de trabajo es una rama del derecho público: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. Tal como se indicó en el numeral anterior, la naturaleza jurídica del derecho de trabajo es público, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen incluso coactivamente.

f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático: “...porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia

con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad". Este principio resalta la poca protección que los trabajadores han tenido, siendo la mayoría de la población que sobrevive del trabajo, es por eso que los legisladores pretendían que el nuevo código a través de las instituciones creadas sirviera para la negociación entre patronos y trabajadores.

Después de citar y analizar los diferentes principios, se considera que lamentablemente no han tenido plena realización en el derecho de trabajo guatemalteco; ya que las violaciones a los derechos de la clase trabajadora en Guatemala, refleja otra realidad, principalmente de parte del Estado; la imposición de jornadas de trabajo extremadamente prolongadas a los médicos residentes de Guatemala, es un claro ejemplo a seguir, si bien es cierto que por la naturaleza del trabajo los médicos residentes de los hospitales públicos del país deben dar una atención adecuada a los pacientes a cualquier hora del día, no significa transgredir los derechos mínimos que les corresponde como trabajadores.

1.6 Fuentes del derecho de trabajo

Es necesario conocer de donde emanan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y patronos; se cree indispensable resaltar la importancia de las fuentes del derecho de trabajo, porque es como génesis del derecho, el modo por el cual se constituye y se revela la norma de derecho positivo, además se denominan así las

formas concretas que el derecho objetivo asume en el Estado y en un tiempo determinado.

1.6.1 Concepto

Según Guillermo Cabanellas de Torres, fuente de derecho es el “principio, fundamento u origen de las normas jurídicas, y, en especial del Derecho positivo o vigente en determinado país o época.”⁸

Eduardo García Máynez, expone: “El término fuente crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que brotan de la tierra, de manera semejante, inquirir las fuentes de una disciplina jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho”.⁹

Se puede afirmar que fuente es todo elemento político, sociológico, cultural, jurídico, religioso, histórico que da origen y fundamento a determinada norma jurídica; en este caso a las normas jurídicas laborales.

1.6.2 Clasificación

Existen varias clasificaciones doctrinarias en torno a las fuentes del derecho de trabajo, sin embargo se cree que la siguiente es la más apropiada:

⁸ Cabanellas de Torres. **Ob. Cit.** Pág. 141

⁹ García Máynez, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho.** Pág. 51

a) Fuentes tradicionales del derecho de trabajo: En esta clasificación se encuentran inmersas las siguientes: fuentes reales, fuentes formales y fuentes históricas. Se analizará brevemente las fuentes formales que es de mucho interés en el presente trabajo de investigación, principalmente la ley.

- Fuentes formales: Son los procedimientos necesarios de creación de las normas jurídicas para que puedan tener carácter imperativo en cuanto a su obligatoriedad, son las normas a través de las cuales se manifiesta el derecho.

➤ La ley: “Constituye la ley una de las fuentes, tal vez la principal del derecho. En sentido amplio, se entiende por ley toda norma jurídica reguladora de los actos y de las relaciones humanas, aplicable en determinados tiempo y lugar. Dentro de esa idea, sería ley todo precepto dictado por autoridad competente, mandando o prohibiendo una cosa en consonancia con la justicia y para el bien de los gobernados”.¹⁰

La ley a que hacemos referencia es reglamentaria de principios constitucionales y es la encargada de hacer factible su aplicación, la ley es la principal fuente formal del derecho de trabajo porque regula las necesidades y realidades de un país; además la ley aplica los principios de generalidad, igualdad, imperatividad, justicia, y autenticidad; también es necesaria para la convivencia humana; ya que no se concibe la subsistencia de una sociedad organizada carente de norma jurídica. Por eso el Congreso de la República de Guatemala, como Poder Legislativo está obligado a decretar leyes laborales como expresión positiva del derecho; protegiendo a aquellos grupos de

¹⁰ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 424.



trabajadores que aún se violentan sus derechos mínimos de trabajo por ausencia de una ley que los proteja bajo un régimen especial de trabajo, como ejemplo podemos citar a los médicos residentes de Guatemala que sufren de muchas injusticias en las condiciones de trabajo; principalmente en las largas jornadas de trabajo impuestas por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

➤ **La doctrina:** Son los estudios científicos realizados por los tratadistas e investigadores del derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o proponen soluciones para aquellas cuestiones que aún no han sido legisladas.

➤ **La jurisprudencia:** Es la interpretación que de la ley hacen los tribunales para aplicarla a los casos sometidos a su jurisdicción, está formada por el conjunto de sentencias dictadas por los miembros del poder judicial sobre una materia determinada. En el derecho guatemalteco los fallos en materia de justicia constitucional crean derecho y por lo tanto son fuente de éste, las sentencias de la Corte de Constitucionalidad sienta doctrina legal, que debe respetarse por los tribunales al haber tres fallos contestes de la misma Corte.

➤ **La costumbre:** Según Manuel Ossorio “Es el hábito adquirido por la repetición de actos de la misma especie”.¹¹ Se opina entonces que la costumbre desde el punto de vista jurídico es la repetición constante de un proceder aceptado como obligatorio para la sociedad.

¹¹ **Ibid.** Pág. 182



b) Fuentes específicas del derecho de trabajo: Son los actos y hechos jurídicos que han dado origen o inspirado el contenido de las normas jurídicas laborales. Se clasifican en:

a) Fuentes directas o principales del derecho de trabajo: éstas se subdividen de la siguiente manera: Generales y Especiales; y b) Fuentes indirectas o supletorias del derecho de trabajo.

Se referirá únicamente y de forma breve las fuentes directas generales: Son aquellas que tienen por escrito el derecho de trabajo a través de las leyes y que son obligatorias en toda la República de Guatemala. El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula las siguientes normas jurídicas: “la Constitución, la ley (Código de Trabajo), los tratados internacionales ratificados por Guatemala, los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.

Después del análisis realizado acerca de las fuentes del derecho de trabajo; se confirma que la ley es la principal fuente del derecho laboral; por supuesto sin restarle importancia y mérito a las demás fuentes antes indicadas y aún las no citadas; ya que todas ellas tienen sus propias funciones y son aplicadas conforme se requiera.

1.7 División del derecho de trabajo

Según el abogado argentino Julián Arturo de Diego, el derecho de trabajo se divide en varias ramas; sin embargo, de conformidad con el tema de la presente tesis, se interesa desarrollar la siguiente:



1.7.1 Derecho individual y derecho colectivo: “El derecho individual: es la parte del derecho del trabajo que se ocupa de las relaciones entre cada trabajador y su empleador en el marco del contrato individual. El derecho colectivo: es el que se ocupa de las relaciones entre los sujetos colectivos que representan a los trabajadores (gremios o sindicatos) y la representación colectiva del empleador (un empleador, un grupo de empleadores o una entidad representativa de los empleadores), en el marco de las relaciones colectivas como es el caso de los conflictos y los convenios”.¹²

De acuerdo con el concepto anterior, se cree que el derecho de trabajo individual se ocupa de la protección del trabajador de manera personal, protegiendo a aquella persona que adquiere un compromiso de trabajo con un tercero, (patrono); desde el inicio de la relación laboral, también vigila que a través de un documento llamado contrato individual de trabajo el patrono garantice la prestación de todos aquellos derechos mínimos regulados en las leyes laborales y la Constitución Política de la República de Guatemala; para dignificar la vida del trabajador y proteger la salud del mismo.

Sin embargo, el derecho colectivo también juega un papel importantísimo, ya que al unirse un grupo de trabajadores por medio de sindicatos o gremios para exigir el cumplimiento de sus derechos mínimos o para pedir mejores condiciones de trabajo definitivamente tiene mayor presión ante los empleadores y consiguen sus objetivos, mientras que un trabajador individual por temor a las represalias y al despido no exige sus derechos, adquiere una actitud de conformismo para poder conservar el trabajo.

¹² De Diego, Julián Arturo. **Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social.** Págs. 52 Y 54

1.8 Objeto del derecho de trabajo

El objeto, y prácticamente, “la razón esencial de la existencia del derecho del trabajo es la **protección del trabajador**, que en el marco de la relación con el empleador se encuentra, en general, en inferioridad de condiciones. Es por eso que el derecho laboral genera una serie de mecanismos que tienen por fin restablecer la igualdad, equilibrando los términos de la relación. Es también la rama del derecho que brinda el marco regulatorio en el cual se debe desenvolver el empleador, donde no solo se establezcan sus deberes, sino en especial sus derechos”.¹³

Se interpreta, que también es objeto del derecho de trabajo crear y regular las instituciones necesarias para solucionar los conflictos entre trabajador y patrono, elaborar y sistematizar la doctrina propia del derecho de trabajo, tal objeto está integrado por el trabajo humano que presenta determinadas características y es ejecutado en determinadas condiciones; generándose, de esta manera un concepto jurídico-laboral, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores dentro de una armonía social entre las partes.

Se estima, que aún no se cumple con el objeto del derecho de trabajo, porque empleadores y trabajadores no han logrado superar la confrontación por la unidad de intereses; ya que no existe armonía para poder alcanzar la anhelada paz y justicia social, la desigualdad sigue imperando en Guatemala. Las jornadas de trabajo extremadamente prolongadas de los médicos residentes del país, sirve de ejemplo.

¹³ **Ibid.** Pág. 61

1.9 Fundamento constitucional del derecho de trabajo

El fundamento legal y constitucional del derecho de trabajo, se ubica en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101: “Derecho al Trabajo: El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. Al analizar el concepto citado se comprende que todos los ciudadanos guatemaltecos gozan del derecho a optar a un trabajo y a realizar una actividad económica, pero siendo éste un derecho y un deber se debe entender que no es todo tipo de actividad; sino sólo el que reúne las siguientes características: trabajo humano, personal, libre, lícito, voluntario, dependiente, por cuenta ajena y remunerado, aunque se debe admitir que gran cantidad de personas no pueden hacer realidad este derecho debido a la falta de fuentes de trabajo.

La Carta Magna, considera que el trabajo, es una obligación social; esto significa que todo hombre debe trabajar para tener una sobrevivencia digna, además de contribuir al desarrollo económico, social y político del país. Es una obligación del hombre hacia el Estado, pero el Estado para poder exigir obligaciones a los ciudadanos debe y necesita proteger los derechos mínimos del trabajador; creando normas jurídicas que incluyan los principios de la justicia social y no de manera arbitraria.

¿Qué es la justicia social? Se refiere a la necesidad de encontrar un equilibrio entre las desigualdades que existen en la sociedad principalmente la socioeconómica, también se remite al goce de los derechos humanos y a encontrar oportunidades de desarrollo para los sectores más desfavorecidos. En Guatemala aún no existe la justicia social.



CAPÍTULO II

2. El contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo es una figura jurídica fundamental en el derecho de trabajo, es por eso que se debe desarrollar sus aspectos generales y concretos porque en la presente investigación se determinará la importancia del mismo; ya que la naturaleza jurídica de este contrato está determinada por la subordinación y dependencia que se da en relación a quien realiza la obra o presta el servicio (trabajador) y aquel que lo recibe (patrono). Sin embargo, en la actualidad esta institución del derecho de trabajo está sufriendo una crisis y aquellos presupuestos que le dieron vida al contrato poco a poco han ido desapareciendo y que si bien el contrato de trabajo sigue vigente tiene menos valor día a día, se lamenta que el propio Estado a través de los diferentes Ministerios y el Organismo Legislativo han dictado leyes, reglamentos y acuerdos que en muchos aspectos violentan la limitación de la autonomía de la voluntad, los principios ideológicos, y el principio de igualdad, para tergiversar la esencia y la naturaleza del contrato de trabajo.

2.1 Conceptos doctrinarios del contrato individual de trabajo

Ramírez Gronda, citado por Manuel Ossorio establece que el contrato de trabajo "Es una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador



de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva) en forma continuada, a cambio de una remuneración”.¹⁴

El tratadista Guillermo Cabanellas nos da un concepto del contrato individual del trabajo: “Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con caracteres económicos y por el cual una persona (el patrono, empresario, empleador) da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada trabajador”.¹⁵ De acuerdo con los conceptos anteriores se concluye que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre patrono y trabajador, en el cual pactan las condiciones de trabajo que regirán su relación laboral.

2.2 Concepto legal del contrato individual de trabajo

El Código de Trabajo Decreto número 1441 Artículo 18, regula: “Contrato Individual de Trabajo: Sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier

¹⁴ Ossorio. *Ob. Cit.* Págs. 170,171.

¹⁵ Cabanellas Guillermo. *Diccionario enciclopédico de derecho usual*, Pág. 352



clase o forma”. De acuerdo a la legislación laboral se puede definir que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre los elementos personales (trabajador o empleado – patrono o empleador, términos que se aplica en el Código de Trabajo y la Ley del Servicio Civil), así mismo deberá reunir todas las características o elementos esenciales regulados en la ley laboral, y que si reúne dichas características sea cual fuere su denominación será considerado como contrato individual de trabajo, y por lo tanto no perderá su naturaleza laboral y se aplicará las normas del Código de Trabajo y demás leyes laborales.

Se comprende, que dichos elementos son los mismos elementos o características de la relación laboral, ya que el contrato se perfecciona en el momento en que la relación laboral se inicia. (En el apartado de la relación laboral se analizará cada uno de ellos).

2.3 Clasificación legal del contrato individual de trabajo

El Código de Trabajo Decreto Número 1441, en el Artículo 25, clasifica el contrato de trabajo de la siguiente manera:

- a) “Contrato por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación”. Se considera que esta modalidad de contrato constituye la regla general, ya que genera trabajadores permanentes, porque no se fija una fecha o condición para su terminación, con el objeto de dar cumplimiento al principio de estabilidad laboral que regula el ordenamiento jurídico guatemalteco en el Artículo 26 que especifica de la siguiente

manera: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se haya ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”.

La finalidad del artículo citado es que la relación laboral debe durar el mayor tiempo posible, para que el trabajador tenga una vida digna y decorosa, que pueda cubrir sus necesidades básicas, sin la zozobra de perder el empleo y buscar otro con el riesgo de no encontrar por la falta de políticas de creación de empleos en el país. Pero ya no es de extrañar que dicha finalidad no se cumpla, porque actualmente la gran mayoría de entidades públicas y privadas celebran contratos a plazo fijo y de índole civil para la prestación de servicios, violentando lo estipulado por el Código de Trabajo y demás leyes laborales.

b) “Contrato a plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo



caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra". Se considera a plazo fijo los contratos en el cual patrono y trabajador establecen una fecha para su terminación, se considera entonces que está sujeto a un plazo. Mientras que el contrato sujeto a una condición constituye una modalidad del contrato en la cual se prevé el acaecimiento de un hecho o circunstancia que forzosamente le ha de poner fin a la relación de trabajo; como por ejemplo el trabajo de una asistente interina cubriendo el descanso de pre y postnatal de la trabajadora titular del empleo, forzosamente ha de terminar la relación laboral cuando la titular retorne a sus labores. Este contrato se aplica con carácter de excepción cuando existe la naturaleza accidental o temporal del servicio que se presta.

c) "Contrato para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior".

Este tipo de contrato se celebra cuando un patrono contrata a un trabajador para que realice una obra o una actividad en específico, pactando con el trabajador que debe concluir dicha obra, así mismo se pacta que la retribución que se pagará debe incluir el salario del trabajador por los servicios prestados y demás prestaciones legales que por derecho le corresponde al mismo, siempre tomando en consideración que es un contrato con carácter de excepción.



2.4 La relación laboral según el Código de Trabajo guatemalteco

Se opina que la relación laboral es trascendental en el derecho de trabajo, porque el contrato como institución, tiene, en lo laboral, una significación muy especial; por un lado se cuestiona su inserción e importancia dándole preeminencia a la mera relación de trabajo, y por otro lado se obvia un análisis profundo de su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, confunden en forma tácita, y aún en forma expresa, los conceptos contrato de trabajo y relación de trabajo, por lo que es necesario determinar diferencias de lo que son ambas instituciones.

2.4.1 Concepto

Para Mario de la Cueva, la relación de trabajo “Es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono para la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias”.¹⁶

El autor citado indica que, si existe la prestación de un trabajo subordinado, y reúne las características reguladas en las leyes laborales, se debe creer que existe una relación laboral. Ahora bien, se determina entonces que la relación laboral es el vínculo que

¹⁶ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, Pág. 2014.



existe entre el patrono y el trabajador desde el momento en que éste empieza a prestarle sus servicios personalmente al patrono a cambio de una remuneración, siempre que dicha prestación se realice bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada de este último.

2.4.2 El inicio de la relación laboral

Analizando el Artículo 19 del Código de Trabajo, se interpreta que la relación laboral se inicia con el hecho mismo de que el trabajador empiece a prestar sus servicios al patrono, siempre y cuando dicha prestación de servicios se realice bajo las características o elementos que indica la legislación laboral.

2.4.3 Características o elementos de la relación laboral

No toda prestación de servicios que hace una persona a otra se puede considerar una relación laboral. Para que se considere que el vínculo que existe entre la persona que presta el servicio y la persona que utiliza dicho servicio y a cambio paga la retribución es de naturaleza laboral, dicha prestación debe reunir ciertas características o elementos (como se mencionó en el numeral 2.2, se considera que también son los mismos elementos o características del contrato de trabajo).

De conformidad con lo dispuesto por los artículos 18 y 19 del Código de Trabajo, dichas características son:

a) La existencia de un vínculo económico y jurídico entre trabajador y patrono: En la relación laboral el patrono y el trabajador están vinculados o relacionados desde el punto de vista económico y desde el punto de vista jurídico.

Desde el punto de vista económico, tanto el trabajador como el patrono perciben un beneficio económico producto de la relación laboral. El trabajador recibe el salario como beneficio económico por los servicios prestados, mientras que el patrono recibe un beneficio económico ya que el producto de los servicios prestados por el trabajador le pertenece legalmente.

Desde el punto de vista jurídico, la legislación laboral establece ciertos derechos y obligaciones tanto para el patrono como para el trabajador, como resultado directo de la existencia de la relación laboral entre ellos. Ambas partes deben cumplir con sus obligaciones, y existe la posibilidad jurídica de exigir su cumplimiento coercitivamente ante un órgano jurisdiccional en caso de incumplimiento.

b) La prestación de un servicio personalmente o la ejecución de una obra personalmente: La obligación fundamental que adquiere el trabajador al iniciar la relación laboral consiste en prestar los servicios a los cuales se ha comprometido en forma personal. Esto significa que el trabajador se compromete a prestar tales servicios él mismo, sin que exista la posibilidad de ser sustituido por otra persona en la prestación de los servicios. Los servicios que el trabajador queda comprometido a prestar al patrono deben ser especificados en el contrato de trabajo que se celebre,



pero si no se especifican claramente, el trabajador quedará obligado únicamente a prestar aquellos que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

c) Dicha prestación la realiza el trabajador bajo la dependencia continuada del patrono: El Código de Trabajo expresa esta característica al regular como una obligación del patrono “dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia”, (Artículo 61 literal d).

El patrono debe proporcionar todo lo necesario al trabajador para poder prestar sus servicios; el local, el mobiliario, el equipo, los útiles, los instrumentos, la materia prima, etc. Y el trabajador presta sus servicios dentro de la estructura organizacional del patrono. En ciertas relaciones laborales se conviene en que el trabajador utilizará sus propias herramientas o instrumentos de trabajo, pero aún así existe dependencia continuada de éste con relación a la estructura organizativa del patrono, quien le proporciona todo lo demás para la prestación de sus servicios.

d) En la prestación de los servicios el patrono dirige personalmente o de forma delegada al trabajador: El trabajador debe prestar sus servicios bajo las órdenes o



instrucciones del patrono, y tiene la obligación de obedecer dichas órdenes o instrucciones en todo lo que se refiera al trabajo para el cual ha sido contratado.

Las órdenes o instrucciones las puede dar directamente el patrono a sus trabajadores (dirección inmediata) o puede delegar la facultad de impartir tales órdenes e instrucciones en alguno de sus representantes (dirección delegada). Incluso es posible, en casos excepcionales, que se delegue en el propio trabajador la facultad de auto dirigirse en sus labores; pero únicamente en aquellos trabajadores que sean “gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga” (Artículo 18 segundo párrafo del Código de Trabajo).

Esta obligación de los trabajadores se ve expresada en el denominado “deber de obediencia” que se encuentra regulado en la legislación laboral en el Artículo 63 literal a, el cual dispone que una de las obligaciones de los trabajadores es “desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo”.

e) A cambio de dichos servicios el patrono debe pagarle al trabajador una retribución: Como contra-prestación por los servicios que el trabajador presta al patrono, éste le debe pagar una remuneración o retribución por tales servicios. Dicha remuneración o retribución se denomina: salario o sueldo, y constituye el motivo principal por el cual el trabajador acepta prestar sus servicios en relación de dependencia.

Si la prestación de servicios reúne todas las características que exige el Código de Trabajo definitivamente existe una relación laboral, por lo tanto el trabajador debe gozar de todas las prestaciones, obligaciones y derechos regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes laborales.

2.4.4 La relación de trabajo de los servidores públicos

El servicio civil, es la “institución jurídica y administrativa que regula y organiza el régimen laboral de los servidores públicos con la administración pública del Estado”¹⁷. Aunque, también algunos lo consideran como el conjunto de personas empleadas a cargo de la prestación de servicios en alguna institución, entidad o dependencia estatal.

Los puestos de la Administración Pública deben ser otorgados con base en la capacidad, preparación y honradez de los aspirantes. Por lo consiguiente, se debe sustentar un procedimiento de oposición para el otorgamiento de los mismos, instituyendo la carrera administrativa. Sin embargo, existen puestos que por su naturaleza quedan fuera del proceso de oposición.

En Guatemala se clasifica el servicio público de la siguiente manera: **Servicio exento, servicio sin oposición y servicio por oposición**. Para fines de la presente tesis, se interesa explicar el servicio exento, este servicio es el que no se encuentra sujeto a las disposiciones de la Ley de Servicio Civil, en virtud de que las personas que ingresan al

¹⁷ Fuentes Velásquez, Julio César. **La ineficacia del servicio civil en la administración pública de Guatemala, en virtud del incumplimiento del propósito que establece el Artículo 2 de la Ley de Servicio Civil**. Pág. 4



servicio público por esta vía no les es aplicable ningún requisito de los establecidos por la ley mencionada.

El Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades”. Se entiende que la Ley de Servicio Civil no se aplica a aquellos trabajadores que disponen de una ley que regula la especialidad del trabajo que realizan, es decir una ley de carácter especial.

Se determina que los médicos residentes del país gozan de los derechos y obligaciones laborales que regula la Ley de Servicio Civil, ya que actualmente no existe una ley de carácter especial que los proteja. Sin embargo, la Ley de Servicio Civil (Artículo 32 numeral 12) da opción para que las entidades estatales dicten reglamentos que tergiversen y transgreden los derechos que les corresponde a los empleados públicos; lo que provoca discriminación, es el caso que sucede con los médicos residentes, que ingresan a través de oposición; pero, son ubicados en el rubro de servicio exento. Pero por jerarquía constitucional el servicio exento es nula “ipso jure”, porque contradice las disposiciones de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Es necesario citar lo que la Ley de Servicio Civil regula acerca del servidor público: Artículo 4: “Servidor Público: ... se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o



cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública”. Se puede observar que la Ley de Servicio Civil, exige los mismos elementos o características que regula el Código de Trabajo para la existencia de la relación laboral.

Para una mejor comprensión se cita el Artículo 1 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil que establece: Servidores públicos: “... se consideran como servidores públicos o trabajadores del Estado los siguientes: a) ... b) Empleado público: Es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias regidas por la Ley de Servicio Civil, en virtud de nombramiento o contrato expedidos de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligada a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del representante de la dependencia, entidad o institución donde presta sus servicios y bajo la subordinación inmediata del funcionario o su representante”.

Es evidente que los médicos residentes reúnen todas las calidades requeridas para ser considerados empleados públicos, y gozar de los mismos derechos como cualquier otro servidor público, también se les debe aplicar la Ley de Servicio Civil.

Es conveniente agregar que aunque la relación de trabajo del médico residente con el Estado nazca de un acto administrativo, existe la prestación de un servicio de forma personal, existe la subordinación en la prestación del servicio y la existencia de las



obligaciones que son fundamentales para las partes, relacionadas con el pago del salario y la prestación del servicio, razón que permite afirmar con toda certeza que sí existe una relación de trabajo.

2.5 Las condiciones de trabajo en que se encuentran los médicos residentes de Guatemala

Las condiciones en las que se realiza el trabajo, puede actuar como un factor que favorezca y estimule el desarrollo humano, o bien por el contrario, convertirse en agente causante de sufrimiento, dolor, enfermedad y aún muerte. Numerosas evidencias dan cuenta de esta segunda afirmación e ilustran su dimensión.

Recientemente la “Organización Internacional de Trabajo (OIT), presentó estimaciones acerca de que cada año se producen en el mundo **2.000.000** muertes como consecuencias de lesiones y enfermedades provocadas por el trabajo, algo más de **5000** muertes por día. Las cifras anteriores definitivamente muestran las malas condiciones en que laboran millones de personas alrededor del mundo”.¹⁸

Las condiciones laborales de los médicos residentes de Guatemala no es la excepción; ya que el trabajo en el sector salud, presenta riesgos específicos que por su cuantía e

¹⁸ Nieto, Héctor. **Las condiciones y medio ambiente de trabajo como determinantes de la calidad de prestaciones médicas. Un aporte desde la salud laboral.** Organización Internacional del Trabajo. Global estimates of fatalities caused by work related diseases and occupational accidents, 2002. http://www.ilo.org/-public/english/protection/safework/accidis/globest_2002/dis_world.htm (Guatemala, 27 de abril de 2014).

impacto sobre la vida y la seguridad de los trabajadores, convierte a los médicos residentes en un grupo especialmente vulnerable. De este modo se observa como las condiciones y medio ambiente de trabajo impactan sobre la salud de los trabajadores. También se pretende reflexionar acerca de cómo el desajuste entre condiciones de trabajo y trabajador, determinan la capacidad de trabajo pudiendo impactar en la calidad, eficiencia y eficacia de la tarea prescrita.

El Artículo 20, párrafo quinto del Código de Trabajo, regula: “Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono”.

Se afirma, que las condiciones de trabajo desde el punto de vista de la legislación laboral guatemalteca; son un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida que el patrono debe garantizar al trabajador en el empleo, sujetándose por supuesto a las garantías mínimas que regulan las leyes laborales.

“Desde 1950 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) comparten definiciones comunes y regulan que la razón para establecer buenos estándares de salud y seguridad en el sitio de trabajo suelen ser los siguientes: a) Morales: Ningún trabajador debería estar en riesgo por desarrollar una actividad laboral que le permite satisfacer sus necesidades básicas; b) Económicas: Muchos gobiernos aceptan que las malas condiciones de trabajo redundan en un mayor

costo para el Estado, por el costo del pago del seguro social para los discapacitados y el tratamiento médico, y la disminución de la fuerza laboral. Las organizaciones también pueden sufrir desventajas económicas, tales como los costos burocráticos, la disminución de la producción, y la pérdida de la imagen positiva ante los restantes empleados, los consumidores y el público en general; c) Legales: Los requerimientos mínimos de salud y seguridad en las condiciones de trabajo suelen estar tipificados en el derecho penal o el derecho civil; se considera que sin la presión legal las organizaciones podrían no sentirse obligadas a afrontar los costos de mejorar las condiciones de trabajo solo por las razones morales o de ganancia a largo plazo”.¹⁹

Cuidar las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el empleador y para el Estado, la condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral, compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme, etc.) las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos) entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.

Las condiciones de trabajo de los médicos residentes de Guatemala en los hospitales públicos del país denominados también como hospitales – escuela; simplemente se considera inhumanos; el Estado para ahorrar costos sobrecarga el trabajo a los mismos, por supuesto con una serie de justificaciones inexistentes de parte del

¹⁹ Wikipedia la enciclopedia libre. **Condiciones de trabajo**. <http://es.wikipedia.org/wiki/> (Guatemala, 25 de marzo de 2014).



Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y diferentes autoridades que tienen bajo su mando a médicos residentes. Se puede mencionar como ejemplo las siguientes:

- a) No gozan de horario para alimentarse. (Ver gráfica No. 8 en Anexos).**
- b) Trabajan jornadas extremadamente prolongadas de un promedio de 12 horas diarias y, de 32 a 36 horas cuando les corresponde turnar, tomando en cuenta que deben cubrir turnos de dos a tres veces por semana. (Promedio total de horas trabajadas por semana de 108 a 120 horas). (Ver gráficas números 4, 5, y 6 en Anexos).**
- c) No gozan del descanso semanal. (Ver gráfica No. 7 en Anexos).**
- d) Al finalizar la relación laboral no reciben indemnización.**
- e) No disponen de un lugar específico y adecuado para descansar (aunque sea algunos minutos) en los horarios de turnos.**
- f) Son castigados con más horas de trabajo, (Muchas veces sin razón alguna y otras por error cometido por el médico residente). La pregunta que se formula es la siguiente: ¿Acaso un trabajador cansado comete menos errores que un trabajador descansado y bien alimentado? Se debe agregar que tienen bajo su responsabilidad la vida de los pacientes. (Ver gráfica No. 16 en Anexos). (Hay que aclarar que con fecha 5 de noviembre del año 2015 se emitió circular No. 02-2015 de la Unidad Especial de Atención Integral y Derechos Humanos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, prohibiendo los mencionados castigos de turno, ojalá y se cumpla lo establecido por las autoridades respectivas).**
- g) Muchas veces el personal administrativo les niega a los médicos residentes los insumos necesarios para dar una buena atención médica a los pacientes; sin embargo,**

cuando hay consecuencias negativas en el paciente, simplemente los médicos residentes son los culpables nadie más.

h) Son ridiculizados en público con gritos y maltratos por los jefes de departamentos y demás autoridades del hospital; inclusive son maltratados por el personal de enfermería.

i) Deben soportar la amenaza constante de los jefes de departamentos de las diferentes especialidades de reprobar la residencia médica, si no ejecutan todo lo que se les ordena.

j) El salario es injusto y no gozan del pago de horas extras de trabajo. (Ver gráfica No. 10 en Anexos).

¿Es posible que las condiciones y medio ambiente de trabajo médico, además de su impacto en la salud, se constituyan en un factor determinante de la praxis médica? Definitivamente la respuesta es evidentemente afirmativa. La capacidad de trabajo se ve seriamente determinada por las condiciones en las que la tarea se efectúa.

Las autoridades del sector salud pretenden y piensan que se puede lograr calidad en los servicios, sin que exista calidad en las condiciones y medio ambiente de trabajo es algo ilógico y que debe ser urgentemente corregida. La necesidad de mejorar continuamente la calidad de servicios ofrecidos a la población, debe necesariamente ser acompañada por la mejora de las condiciones de trabajo médico, que actualmente son precarias desde el trabajo sobrecargado, jornadas extremadamente prolongadas hasta la insuficiencia de insumos, entre otras.

CAPÍTULO III

3. Análisis doctrinario y legal de las limitaciones a las jornadas de trabajo y su relación con los descansos remunerados

La limitación de la jornada de trabajo es fundamental para la protección de la salud y la calidad de vida del trabajador, en la presente investigación, es necesario realizar un análisis doctrinal y legal de las limitaciones a las jornadas de trabajo como institución jurídica laboral y de los adecuados descansos remunerados con efectos positivos para el hombre y para el trabajo.

El trabajador en los inicios de la historia del derecho laboral se encontraba a disposición del patrono sin límite de tiempo, los operarios se encontraban bajo el arbitrio (poder) del amo en todo tiempo y lograban descansar sólo durante un tiempo que le parecía conveniente al amo; en este descanso el trabajador no disponía de su tiempo, ya que si era requerido, debía regresar a la jornada o quedarse incluso sin descanso.

La amplitud del horario determina el decaimiento de la salud física y de la energía, además ahoga el espíritu de iniciativa, de progreso y de genialidad. La defensa de las energías físicas del hombre exige que el horario de trabajo sea realizado en proporción de las potencialidades fisiológicas humanas. Los médicos residentes deben gozar de la limitación de las jornadas de trabajo y de un descanso adecuado principalmente por el tipo de trabajo que realizan; además hay que enfatizar que los profesionales

protagonistas de la presente investigación son seres humanos, y por lo tanto deben gozar de derechos como toda persona.

3.1 Concepto de la jornada de trabajo

De Diego Julián, denomina jornada de trabajo al “tiempo durante el cual el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo prestando servicios, realizando actos o ejecutando obras, sin que pueda utilizar dicho lapso en beneficio propio”.²⁰

“En un contexto más jurídico, 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 hablar de jornada de trabajo, lo que realmente se está diciendo 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, por lo mismo no puede fijarse como condición contractual ordinaria un horario que exceda a los límites legales”.²¹

Según los conceptos referidos; se concluye que, jornada de trabajo es el límite máximo de tiempo en que un trabajador pone a disposición del patrono sus capacidades físicas e intelectuales, en cuyo período está plenamente sujeto a la subordinación y dependencia del patrono; bajo los términos de límite que establecen las leyes laborales

²⁰ De Diego. *Ob. Cit.* Pág. 366.

²¹ Fernández Molina. *Ob. Cit.* Pág. 223

y de ninguna manera excederse del mismo. Hay que resaltar que en el concepto que proporciona Fernández Molina, aclara que al trabajador no se le puede obligar a trabajar más horas fuera del límite establecido en las leyes laborales.

3.2 Clasificación de las jornadas de trabajo

Existe una gran cantidad de juristas que presentan diferentes clasificaciones doctrinarias de las jornadas de trabajo; sin embargo en el presente trabajo de investigación; se desarrollará de forma concisa tanto la clasificación doctrinaria como la clasificación legal de las jornadas de trabajo.

3.2.1 Clasificación doctrinaria

Según Guillermo Cabanellas; se clasifica de la siguiente manera: “Por su duración: normal y extraordinaria. Por el horario solar: diurna, nocturna y mixta. Por la naturaleza del trabajo: salubre e insalubre. Por el sujeto: de varones de mayores de edad, de mujeres y de menores. Por la prestación: Por cuenta ajena, por cuenta propia, en explotaciones públicas, en servicio doméstico y en tareas agrícolas. En relación a la norma legal: incluido dentro de éste, excluida del régimen legal y con protección limitada. Excepciones: Tareas de dirección o vigilancia, trabajo por equipo y trabajos intermitentes”.²²

²² Cabanellas, Guillermo. *Contrato de trabajo parte general*, págs. 139 y 140.

Luis Fernández Molina; clasifica a las jornadas de trabajo de la siguiente manera: Jornada ordinaria, jornada diaria, jornada semanal, jornada continua, jornada discontinua, jornada extraordinaria”.²³

La clasificación que presenta el tratadista Guillermo Cabanellas, de alguna manera tiene relación con las leyes laborales del país; sin embargo, se cree que la clasificación por el horario solar es la que adopta el Código de Trabajo de Guatemala, ya que se refiere a jornada diurna, nocturna y mixta. En cuanto a la clasificación que determina Fernández Molina, se puede decir que cada una de ellas tiene relación con la legislación laboral guatemalteca, tal como se analizará en el siguiente numeral.

3.2.2 Clasificación legal

El Artículo 116 del Código de Trabajo, tercer párrafo; regula, el “tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono”. Este concepto afirma que el trabajo efectivo equivale al tiempo de trabajo diario, es el trabajo prestado durante un cierto tiempo, lo que supone que la jornada se invierte en un trabajo efectivo y real. Ahora, lo que corresponde es conocer la clasificación legal de las jornadas de trabajo establecidas en la legislación laboral guatemalteca de la siguiente manera:

a) Jornada de trabajo ordinaria: se subdivide en: Jornada de trabajo diurno, jornada de trabajo nocturno, y jornada de trabajo mixto.

²³ Fernández Molina. *Ob. Cit.* Págs. 225, 226, 229 y 232.

A continuación analizaremos los criterios regulados en el Título Tercero y Capítulo Tercero del Código de Trabajo; Artículos 116 al 120 que determinan las jornadas ordinarias de trabajo efectivo, siendo los siguientes:

- **Jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno:** Es la que se desarrolla en el día, entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día; por disposición del Artículo 102 inciso g de la Constitución Política de la República de Guatemala; comprende un total de ocho horas diarias laborables para totalizar cuarenta y cuatro horas laborables a la semana, y cuarenta y ocho para los efectos del pago del salario.

El Código de Trabajo regula que la labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del salario. Sin embargo, si se aplica el principio de supremacía constitucional sólo deberán laborarse cuarenta y cuatro horas a la semana, aunque para efectos del cobro de salario, sí se computen las cuarenta y ocho horas semanales. Se considera que es la jornada más común en Guatemala.

- **Jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno:** Es la que se desarrolla durante la noche, entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente; y comprende un total de seis horas diarias de labores y treinta y seis a la semana, en esta jornada es donde aparentemente se presenta la mayor protección para el trabajador, pues precisamente por realizarse durante la noche, es más desgastante para la salud del trabajador.

- **Jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto:** Es la que se desarrolla durante una parte del tiempo laborable en el día y otra parte en la noche, y comprende un total de siete horas al día, y cuarenta y dos a la semana, sin embargo, debe cumplir el presupuesto que regula el Artículo 117 del Código de Trabajo, que interpretado o analizado, señala que para que se trate de una jornada mixta, deben laborarse por lo menos en el día, cuatro de las siete horas que comprenden la jornada.

La Constitución Política de la República de Guatemala, y el Código de Trabajo, establecen claramente las limitaciones de las jornadas de trabajo diaria y semanal, para el sector privado. Sin embargo, hay que recordar que por disposición constitucional para el sector público se aplica la Ley de Servicio Civil. Referente a la jornada ordinaria de trabajo el Artículo 67 de la Ley de Servicio Civil regula lo siguiente: “La Jornada ordinaria de trabajo... no podrá ser menor de cuarenta horas ni exceder en ningún caso de cuarenta horas y cuatro horas semanales”. (Sic).

El Artículo 78 del reglamento de la ley hace mención de las clases de jornadas de trabajo de la siguiente manera: “... La jornada única de trabajo diurna, es la que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día, y no puede exceder de ocho horas diarias y de cuarenta y cuatro a la semana. Jornada única de trabajo nocturna, es la que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente, no puede ser mayor de seis horas diarias ni de treinta y tres a la semana. Jornada única de trabajo mixta, es la que se efectúa durante un lapso que abarque parte del período diurno y parte del período nocturno. No obstante, se considera



jornada nocturna la jornada mixta en la que se labora cuatro horas o más durante el período nocturno. Esta no puede ser mayor de siete horas diarias, sin exceder de treinta y ocho horas y media a la semana”.

De lo anteriormente citado se puede deducir que la Ley de Servicio Civil y su reglamento regulan claramente las limitaciones de las jornadas de trabajo de los servidores públicos, es más, es evidente que se aplican jornadas más reducidas; pero la realidad es otra; ya que muchos trabajadores del Estado trabajan muchas horas fuera del límite establecido en la ley. A los médicos residentes no se les aplica lo regulado por la Ley de Servicio Civil, ya que las autoridades respectivas absurdamente argumentan que no existe relación de trabajo por lo que no gozan de los derechos laborales.

b) Jornada de trabajo extraordinaria: La jornada extraordinaria de trabajo es “todo el tiempo que el trabajador preste sus servicios fuera de los límites previstos en la legislación para las jornadas ordinarias”.²⁴ Es decir, que todo el tiempo que se labore después de las ocho horas diarias, (jornada diurna); de las seis horas diarias, (jornada nocturna); y de las siete horas diarias, (jornada mixta); deberá entenderse como una jornada extraordinaria. La regulación de las horas extras, tiene importancia, no solo porque es normal retribuir las en mayor cuantía que las horas ordinarias, sino también, el número de horas suplementarias admisible tiene una limitación que la legislación guatemalteca fija y regula. La jornada extraordinaria no es obligatoria, aunque a los médicos residentes sí se les condiciona bajo este término de trabajar horas extras sin

²⁴ Franco López, *Ob. Cit.* Pág. 387



remuneración alguna o no se les otorga la residencia; es como una condición forzosa de trabajo.

- La obligación de pagar la jornada extraordinaria en dinero: El trabajador que labore jornadas extraordinarias tiene el derecho de percibir el pago del salario con recargo, es decir, con una compensación en dinero más onerosa que la normal, (Con un aumento del 50% del salario); a fin de evitar la generalización del trabajo extraordinario, cosa que no se lograría si el empleador pudiera compensar con descanso, lo cual no es permitido en ningún caso, pues aparte es compensar con descanso el desgaste físico que enfrenta el trabajador, y muy aparte es la obligación de pagar el salario extraordinario.

Dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, la jornada extraordinaria se encuentra regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el inciso g) del Artículo 102 de la siguiente manera: "... Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada 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..."

El Código de Trabajo en el Artículo 121 regula: "El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo... 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 éstos..."



Las jornadas de trabajo extraordinaria que realizan los médicos residentes en los denominados hospitales-escuela deben ser pagadas; es decepcionante cuando el propio Estado violenta este derecho de los trabajadores, en la investigación realizada en la presente tesis, el 100% de médicos residentes encuestados contestaron que el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social **NO** les remunera las horas extras que laboran; es decir, que trabajan largas horas sin percibir nada a cambio. (Ver gráfica No. 10 en Anexos).

En el campo de la medicina trabajar jornadas prolongadas, es una gran equivocación; ya que, como consecuencia los médicos residentes adquieren cansancio extremo y siempre andan somnolientos; se considera absurdo y alarmante esta situación, porque se encuentra en juego la vida y la salud del paciente; por ejemplo: no es lo mismo corregir errores de cálculo de parte de un auditor, que corregir el error cometido por un médico residente en una cirugía.

Se cree que en vez de imponer más horas de trabajo se debería de otorgar más horas de descanso y estudio a los médicos residentes, para que exista una equivalencia entre práctica y teoría. Además deben recuperar fuerza física y mental que es vital para el buen desarrollo del trabajo.

Se opina que el trabajo que realizan los médicos residentes de Guatemala, por su indudable naturaleza no está sujeto a las limitaciones de las jornadas de trabajo; sin embargo, no significa que los galenos en formación tengan que trabajar toda la cantidad



de horas que les sean impuestas sin ningún límite de parte de las autoridades administrativas y de forma gratuita, ya que se considera que sobre el límite de doce horas debe existir otro límite de horas de trabajo.

La ausencia de una ley que proteja los derechos y regule las obligaciones de los médicos residentes, provoca este tipo de abusos, tomando en consideración que la jornada de trabajo se le ha llamado la institución madre del derecho de trabajo, porque es una de las condiciones de trabajo más vulneradas no solo a nivel nacional sino mundial, principalmente si no existe una ley que regule la limitación de jornadas en casos de trabajo sujeto a regímenes especiales, provocando grandes consecuencias negativas no solo para el trabajador sino para la misma producción y el Estado.

3.3 Fuentes de las jornadas de trabajo

“La fuente principal de la jornada de trabajo es la ley que priva siempre para regular el parámetro del que se debe partir en materia de regulación de las jornadas laborables. Luego le siguen los pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo, los usos locales y costumbres, y la voluntad contractual, expresada en el contrato individual de trabajo, en el que también podría contenerse una regulación que supere la que con carácter mínimo establece la ley.”²⁵

La doctrina determina que la orientación legislativa en esta materia está dirigida en las siguientes direcciones, “a) Establecimiento de un régimen general y uniforme, mínimo,

²⁵ Ibíd. Pág. 370

con fijación de máxima duración; b) Formulación de regímenes particulares, que en circunstancias especiales reclaman una regulación distinta a la general; c) Valoración en los dos supuestos anteriores de las horas de trabajo que sobrepasan la máxima, con aplicación de una remuneración superior a la común; d) Fijación de un incremento proporcional de la remuneración por horas extras cuando sean prestadas por mujeres o menores.²⁶

Una vez más se reitera que si no existe una ley específica que regule la limitación a las jornadas de trabajo para aquellos trabajadores que desempeñan un trabajo de régimen especial (particular), siempre el patrono impondrá largas jornadas de trabajo sin temor de que el trabajador pueda exigir sus derechos ante los Tribunales de Trabajo, es por eso la importancia de la ley como fuente de la jornada de trabajo.

3.4 Principio de la limitación de las jornadas de trabajo

Según Rouzaut, “las leyes sobre horario giran en casi todos los países alrededor del principio, según el cual el hombre no debe trabajar bajo la dirección de otro más de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Tal limitación se basa en necesidades del orden económico, en exigencias de salud y, particularmente, en los dogmas demo liberales en cuanto encaran la exaltación de la personalidad humana y se orientan a propiciar su desenvolvimiento”.²⁷

²⁶ **Ibíd.**

²⁷ Rouzaut, Adolfo. **La fundamentación de los límites de las jornadas de trabajo.** Pág. 92



Analizando este principio, se puede concluir que dicha jornada puede ser **menor de ocho horas**, según las circunstancias. (En Francia; por ejemplo, las jornadas de trabajo son de 6 horas diarias y no debe superar las 35 horas a la semana). El límite máximo de la jornada de trabajo fue desde los orígenes del derecho de trabajo un tema muy relacionado con la protección de la vida, integridad física y salud de los trabajadores.

3.5 Factores de la limitación

Franco López, cita a Robert Owen, uno de los precursores de la reducción de la jornada y propugnador de las ocho horas diarias. Cinco fueron las razones que dio para justificar su teoría: "a) Porque es la jornada más larga que la especie humana puede resistir, conservando la salud, la inteligencia y la tranquilidad del espíritu; b) Porque los descubrimientos físicos y tecnológicos modernos hacen innecesario un esfuerzo mayor; c) Porque con ocho horas de trabajo y una buena organización industrial se puede crear suficientes riquezas para todos; d) Porque nadie tiene derecho a exigir a sus semejantes un trabajo mayor que el que es preciso para atender las necesidades de la sociedad, con el solo fin de enriquecerse; e) Porque el verdadero interés de cada uno es que todos disfruten de buena salud y estén satisfechos."²⁸

Se manifiesta que las razones justificadas de la teoría de Owen son más que claras y bien explicadas; ya que el hecho de que una persona trabaje más de ocho horas al día, simplemente pone en riesgo su salud y calidad de vida, pero con el fin de llevar el sustento diario a su familia y lograr sus objetivos personales debe soportar trabajar

²⁸ Franco López. *Ob. Cit.* Pág. 382.

inclusive más de doce horas diarias, de igual manera sucede con los médicos residentes de Guatemala.

3.6 Fundamentos en que descansan la disminución de las jornadas de trabajo

A continuación se presenta un breve análisis de los fundamentos más importantes que regulan la disminución de las jornadas de trabajo:

a) Fundamentos de orden fisiológico: “El trabajador sometido a largas jornadas de labor sufría, en relativamente cortos lapsos de tiempo, afecciones de diversos órdenes que lo llevaban por un lado a su agotamiento físico y por el otro a una disminución en su productividad, se busca entonces determinar el llamado punto crítico o de fatiga, que si bien, será diferente según las personas y las actividades, tiene características definidas en algunos aspectos, muy especialmente en lo que hace a la duración del trabajo”.²⁹

Tal como indica el fundamento anterior, las largas jornadas de trabajo definitivamente desgasta la capacidad física e intelectual del trabajador y como resultado se observa trabajadores desganados, enfermos y cometen más errores que los trabajadores que laboran jornadas más cortas. Así sucede con los médicos residentes de Guatemala.

b) Fundamentos de orden económico: “El costo de la llamada mano de obra representa un elemento fundamental en la determinación del llamado costo total del producto. Esta ha sido una modalidad muy claramente utilizada por los Estados industrialmente más

²⁹ Ferreira Prunes, José Luis. **El origen de las limitaciones de las jornadas de trabajo**. Pág. 116



importantes para promover que entre otros asuntos similares se produzcan disminuciones en los tiempos de prestación del trabajo, en los Estados menos importantes con el objeto directo de que aumente el costo de sus productos”.³⁰

La disminución de las horas de tiempo de trabajo, no debe de afectar a las empresas y a las instituciones del Estado, porque se cree que es una excelente forma de contratar a más trabajadores y de esta manera generar más fuentes de empleo para los ciudadanos del país y lograr el desarrollo del mismo y obtener más utilidades.

c) Fundamentos de orden sociológico: “... Aparece la necesidad de la regulación y aprovechamiento del tiempo libre, y, sobre todo, el convencimiento que es a través de él que los trabajadores alcanzarán su verdadero desarrollo intelectual y personal y aún el profesional, partiendo del principio de una adecuada participación en la vida socio-comunitaria y especialmente en las llamadas estructuras primarias, familia y asociaciones comunitarias como formas claras de su manifestación. Resulta evidente, que las largas jornadas de trabajo fatigan al trabajador y generan que no pueda dedicar parte alguna de su tiempo a otras actividades, como la educación, la integración familiar o la recreación...”.³¹

La persona humana por naturaleza es un ser social, es decir, necesita relacionarse con las demás personas, recrearse, convivir con la familia, integrarse a una iglesia, practicar algún deporte, estudiar, etc. Pero, si está sujeto a un trabajo de jornadas prolongadas

³⁰ **Ibid.** Pág. 120.

³¹ Rouzaut. **Ob. Cit.** Pág. 46.

nada de lo mencionado puede realizar; y automáticamente se violentan los derechos humanos y el desarrollo integral del trabajador.

d) Fundamentos de orden psicológico: “Aristóteles fijaba que el trabajo y el ocio son necesarios...La identificación posterior de estos conceptos, pereza y ocio, llevó entre otras consecuencias, a desnaturalizar la idea del ocio en desmedro de la idea del trabajo, enlazando este concepto hasta concluir que sólo trabajando, es decir, realizando una actividad productiva, el hombre puede alcanzar su verdadera dimensión. Sin embargo, la influencia de Martín Lutero y el auge del protestantismo, produce una reacción, que obliga a reformar las ideas aristotélicas y que se amplíen con un concepto relevante: el hombre es más hombre cuando crea; para crear requiere del ocio; todo el tiempo dedicado al trabajo y más aún si el trabajo es dependiente, es período que debe restarse de su propia vida.”³²

Trabajar es un deber social, sin embargo, esto no quiere decir que el hombre se dedique todas las horas del día, de la semana, de los meses y de los años únicamente en trabajar; es verdad que a medida de las obligaciones y necesidades básicas que adquiere el ser humano y del salario mínimo que percibe, forzosamente trabaje más horas; pero en determinado momento debe tomar descanso para sentirse psicológicamente estable y contento consigo mismo.

e) Fundamentos de orden ético: “La doctrina Social Cristiana... mantuvo una constante prédica en la búsqueda de definidas posturas de limitación de la jornada de trabajo

³² *Ibid.* Págs. 50, 51.

tendiendo a que el hombre alcance en su dimensión humana más que en la específicamente laboral el desarrollo que le es ínsito”.³³

La persona humana tiene derecho a la limitación de las jornadas de trabajo y descansar debidamente; para dedicar tiempo a su desarrollo humano, porque descansar es un derecho propio y connatural.

Después del breve análisis realizado acerca de los fundamentos en que descansa la disminución de las jornadas de trabajo; se considera que el orden fisiológico, económico, sociológico, psicológico y ético, no son tomados en cuenta al emitir acuerdos gubernativos por la Administración Pública argumentando siempre que por la naturaleza del empleo se debe trabajar más horas, cuando se debería de buscar estrategias para conseguir la justicia social y el bien común que es deber esencial del Estado.

3.7 Derechos relativos al descanso regulados en la legislación laboral guatemalteca

El descanso es contemplado como condición esencial del trabajo, es la pausa en el trabajo, quietud o reposo después del esfuerzo físico y mental que realiza el trabajador. La Constitución Política de la República de Guatemala, y demás leyes laborales establecen los derechos sociales mínimos relativos al descanso que debe gozar cualquier trabajador guatemalteco, siendo los siguientes:

³³ **Ibid.** Pág. 57.



a) Descanso semanal: El Artículo 102 literal h) de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula: “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado, por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores”. Los Artículos 126 al 129 del Código de Trabajo; y el Artículo 68 de la Ley de Servicio Civil, también lo rigen.

El descanso semanal, también se le conoce como séptimo día o prima dominical, (El descanso semanal puede ser otro día de la semana y no precisamente domingo); este descanso es necesario para que el trabajador recupere fuerza física y mental; uno de los objetos primordiales de la limitación de las jornadas de trabajo, es el descanso que debe gozar la persona trabajadora con el fin de participar de las actividades sociales, culturales y familiares; considerando que el fin del Estado es la realización del bien común y el desarrollo integral de la persona. Según la investigación realizada en la presente tesis, los médicos residentes de Guatemala no gozan del derecho de descanso semanal; el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social violenta también este derecho laboral y humano que corresponde a los galenos. (Ver gráfica No. 7 en Anexos).

b) Días de asueto: Los días de asueto, son aquellos que se gozan por celebrarse o conmemorar acontecimientos de orden cívico, religioso, cultural, etc. Se encuentran regulados en el Artículo 127 del Código de Trabajo para el sector privado; y en el Artículo 69 de la Ley de Servicio Civil para el sector público. Se debe entender que estos días deben ser remunerados por el patrono porque los días de asueto son



derechos mínimos de descanso regulados por las leyes laborales. Los médicos residentes de Guatemala, deben gozar de este derecho.

c) Descanso anual o vacaciones: Se encuentra regulado en el Artículo 102 literal i) de la Carta Magna, Artículos 130 al 137 del Código de Trabajo; Artículos 61 numeral 2 y 91 de la Ley de Servicio Civil y Artículos 51 al 59 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil. Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, la duración mínima es de 15 días hábiles.

Las vacaciones consiste en el derecho que reconoce e impone la ley a los trabajadores, de no trabajar durante un número determinado de días cada año, sin dejar de percibir su salario íntegro durante el período de descanso. Las vacaciones no son acumulables, deben gozarse sin interrupción alguna y no son compensables en dinero. El sector privado otorga 15 días hábiles de vacaciones a sus trabajadores, mientras que el sector público otorga 20 días hábiles a los servidores públicos; sin embargo existe la excepción que a los servidores públicos expuestos a riesgos que causen enfermedades profesionales, deben gozar de 30 días hábiles de vacaciones.

En el caso de los médicos residentes definitivamente se les debe conceder 30 días hábiles de descanso por el tipo de trabajo que realizan y el constante riesgo que exponen su salud física y mental. (Actualmente gozan de 30 días calendario y no hábiles como lo regula la ley).



d) Descanso diario o entre jornadas: La ley establece que la duración de este descanso como mínimo debe ser de doce horas entre la terminación de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente jornada. Se encuentra regulado en el Artículo 116 al 125 del Código de Trabajo. Este descanso tiene por objeto que el trabajador pueda dormir durante la noche el tiempo suficiente ya que esas horas son las más reparadoras y permitirle gozar de esparcimientos, vida social y familiar, instrucción, etc.

Los médicos residentes no gozan de este derecho a plenitud; ya que por la naturaleza del trabajo que ejecutan deben cubrir turnos en los hospitales donde laboran; y cuando no les corresponde turnar, después de la jornada de trabajo, las noches lo dedican para estudiar los programas de postgrado que impone la universidad respectiva. Significa que no les queda tiempo para dormir y descansar adecuadamente.

Se plantea la importancia de regular el trabajo de los médicos residentes de Guatemala como régimen especial, para evitar que se les vulnere los derechos laborales y humanos; y se pueda buscar estrategias para que duerman el tiempo necesario, para beneficio no solo de los profesionales sino también para los pacientes. (Ver gráfica No. 9 en Anexos).

e) Descanso durante la jornada: Este descanso se encuentra establecido en los Artículos 119 del Código de Trabajo y 79 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, consiste directamente en un espacio de descanso que se le otorga al trabajador y que pueda proveerse su alimentación.

Las leyes citadas coinciden en que dicho descanso debe durar como mínimo media hora; pero es necesario hacer énfasis que el Código de Trabajo regula que este tiempo de descanso debe computarse como tiempo de trabajo efectivo, contrario a lo que regula el Reglamento de la Ley de Servicio Civil que estipula que dicho descanso no se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Es necesario dar a conocer que en la investigación realizada se logró verificar que las autoridades administrativas de los hospitales públicos no otorgan este descanso a los médicos residentes y como consecuencia no gozan de un horario para poder alimentarse, la mayoría de veces tienen que trabajar por largas horas sin ningún bocado en el estómago. (Ver gráfica No. 8 en Anexos).

f) Descansos pre y postnatal: “La madre trabajadora goza de un descanso retribuido con el 100% de su salario durante los 30 días que precedan al parto y los 54 días siguientes, los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de 84 días efectivos de descanso durante ese período”. Regulado en el Artículo 102 literal k) de la Carta Magna, Artículo 152 del Código de Trabajo y Artículo 64 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil. Las leyes laborales son claras al establecer el derecho de este descanso que deben gozar todas las mujeres trabajadoras, sin excepción alguna.

Interesa citar el siguiente artículo para después comentar al respecto: “No hay forma de descargar el estrés porque todo el tiempo estamos aquí” dice Ana Morales una de 20



residentes de tercer año de Medicina Interna del Hospital Roosevelt. “Hacemos lo que humanamente podemos”. Ese día llegó a las 5 de la mañana a pasar visita. Su jornada se prolongará doce horas. Morales es soltera, solo 2 de ellos viven con una pareja. “¿tener un bebé? ¡No!” exclama casi horrorizada al preguntarle acerca de esa posibilidad. En los hospitales no hay prenatales ni postnatales establecidos para las médicas. Las residentes de cirugía y anestesia del hospital San Juan de Dios contaron que una semana después de dar a luz deben de volver a sus actividades “normales” a riesgo de perder la residencia...³⁴. (Sic).

Se opina, que es inhumano e injusto lo que se comete con las médicas residentes, pero nadie hace nada al respecto, simplemente se ha convertido en un círculo vicioso en donde las autoridades administrativas y los mismos médicos residentes han llegado a un conformismo que así debe ser el sistema de trabajo en la red hospitalaria; pero desde el punto de vista jurídico es totalmente ilegal estas acciones cometidas por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y sus entidades respectivas.

g) Descanso durante el período de lactancia: “Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice... Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador. El

³⁴ El periódico de Guatemala. Llevo 32 horas sin dormir ¿te opero? <http://www.elperiódico.com.gt/> (Guatemala, 14 de mayo de 2014)



período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez meses después...”. Este descanso se estipula en los Artículos 102 literal k) de la Constitución Política de la República de Guatemala, y 153 del Código de Trabajo.

Es preocupante descubrir que la mayoría de derechos relativos al descanso les son violentados a los médicos residentes de Guatemala, es necesario que las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos laborales y derechos humanos de los trabajadores guatemaltecos, hagan efectivo su trabajo y protejan a los médicos residentes que son los que llevan la mayor responsabilidad laboral en los hospitales públicos; por lo que merecen gozar de los descansos regulados en la normativa laboral guatemalteca.



CAPÍTULO IV

4. Las jornadas de trabajo impuestas a los médicos residentes de Guatemala y su notoria ilegalidad

Por medio de la investigación realizada en la presente tesis se pudo constatar que las jornadas de trabajo impuestas a los médicos residentes de Guatemala, son extremadamente prolongadas, jornadas que se encuentran totalmente fuera del límite legal de horas de trabajo establecidas para cualquier ser humano; sin embargo, los médicos residentes no se atreven a exigir sus derechos por temor a represalias y a la pérdida de la residencia médica; ya que las autoridades administrativas y académicas no acceden a cambios en el programa de residencias médicas y mucho menos discutir el tema de las jornadas de trabajo.

Cada uno de los hospitales – escuela cuentan con reglamento interno propio; por lo que cada uno de ellos tratan a los médicos residentes como mejor les parezca, con el lema mientras más horas trabajan mejor conocimiento adquieren sin ponerse a pensar que están cometiendo un grave error ya que perjudican física y mentalmente a los médicos y ponen en riesgo la vida del paciente, además de la violación de los derechos laborales de los profesionales.

La salud, constituye una de las atenciones primarias del Estado; la confianza en el médico se basa fundamentalmente en su conocimiento, pero cuando se ve obligado a



atender un número elevado de pacientes en el término de una hora, desvelado y con jornadas largas de trabajo, es imposible pretender que sus servicios sean de calidad.

4.1 Concepto de médico residente

Según el Diccionario de la Real Academia Nacional de Medicina, médico residente es el “Médico que sigue un programa de formación para conseguir una determinada especialidad médica o quirúrgica, adquiriendo capacidades y responsabilidades de forma progresiva y tutelada. Esta formación se realiza en centros hospitalarios y ocasionalmente extrahospitalarios debidamente acreditados por el Ministerio respectivo. Su duración es de 4 o 5 años, según la especialidad elegida, y la forma de acceso es a través de un concurso – oposición”.³⁵

El médico residente, es aquel “médico en período de formación de una especialidad. Desde el punto de vista ético, la formación del residente debe ser seriamente supervisada por los médicos que le tienen a su cargo, no se le deben encargar tareas que sobrepasan su capacidad presente y debe tener razonables períodos de descanso entre guardias. Una adecuada supervisión de su trabajo por sus superiores jerárquicos disminuye el gasto médico y los diagnósticos y los tratamientos incorrectos”³⁶.

De acuerdo con los conceptos citados se puede determinar que en Guatemala el médico residente, es el médico graduado en el grado de licenciatura que ingresa a

³⁵ Real Academia Nacional de Medicina. **Diccionario de términos médicos**. Pág. 1425

³⁶ <http://www.cmaestranza.com/diccionario-medico/67-r.html?start=6> (Guatemala, 24 de julio de 2014).

través de concurso de oposición en un hospital público para trabajar en una rama específica de la medicina y de esta manera poder adquirir conocimientos a través de la práctica respecto de la disciplina de la salud a que pretenda dedicarse, además debe cumplir con obligaciones meramente académicas con la universidad que al término de la residencia acreditará el postgrado. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que como trabajador goza de derechos y obligaciones, principalmente el derecho de gozar de un descanso adecuado y necesario, para prestar la atención adecuada a los pacientes del hospital donde labora.

4.2 Concepto de residencia médica

“Programa de formación sanitaria especializada, realizada en hospitales docentes, con el que los licenciados en carreras biosanitarias o afines adquieren una formación teórica y práctica orientada a conseguir una determinada especialización. Actualmente las residencias reguladas por la ley española son las de medicina (MIR).”³⁷

Se considera que la residencia médica en Guatemala, es el conjunto de trabajo que realizan los médicos residentes en los hospitales nacionales del país a cargo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, denominados hospitales – escuela, en período de formación teórica y práctica; respetando el pénsum de estudios que las universidades del país y el Colegio de Médicos y Cirujanos de Guatemala considere necesario en formación y capacitación.

³⁷ Real Academia Nacional de Medicina. *Ob. Cit.* Pág. 1425



4.3 Breve antecedentes históricos de la residencia médica en Guatemala

La residencia médica en el país inicia con la creación de la Fase IV de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

“...Fue implementada como unidad de docencia de la Facultad de Ciencias Médicas, según punto XIII del Acta 898 de sesión de Junta Directiva Extraordinaria de fecha 20 de enero de 1972... Se negociaron convenios entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y las autoridades del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, así como cartas de entendimiento entre las autoridades de la Facultad de Medicina e instituciones autónomas con el fin de facilitar la infraestructura física y personal...en el caso de instituciones hospitalarias se les nombró como hospitales - escuela...La Junta Directiva acuerda en sesión extraordinaria del 08 de septiembre de 2008... la creación de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Médicas, en sustitución de la Fase IV... Actualmente se ofrecen veintiocho programas de Maestrías en Especialidades de las distintas ramas de la medicina los cuales responden a las demandas de los servicios de salud...”³⁸.

Así mismo, universidades privadas del país ofrecen estudios de postgrado en la Facultad de Medicina y de la Salud por medio de residencias médicas previo acuerdo con las autoridades del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, especialmente la Universidad Mariano Gálvez que actualmente ofrece residencia médica en algunos hospitales públicos del país.

³⁸ www.postgradomedicinausac.com/historia.php (Guatemala, 14 de agosto de 2015)



Sin embargo, la universidad estatal es decir la Universidad de San Carlos de Guatemala es la que ofrece más alternativas de especialidades y la que cubre con médicos residentes a los principales hospitales públicos del país, (Por ejemplo: Hospital Roosevelt y Hospital San Juan de Dios), y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). Conforme los datos transcritos se deduce que la residencia médica en Guatemala ha existido desde hace varias décadas y que durante todo este tiempo se ha cometido abusos en contra de los derechos laborales de los mismos.

4.4 Las jornadas de trabajo impuestas a los médicos residentes de Guatemala

Este numeral abarca la esencia misma del presente trabajo; ya que se desarrollará en términos precisos la realidad acerca de las jornadas prolongadas de trabajo que cumplen los médicos residentes de Guatemala; se pudo constatar que las jornadas de trabajo impuestas a los profesionales mencionados son las siguientes: deben cumplir con una jornada diurna con más de 12 horas diarias de trabajo; cuando los médicos residentes les corresponde turnar la jornada se prolonga de 32 a 36 horas consecutivas sin descanso alguno; tomando en cuenta que turnan de dos a tres veces por semana dependiendo de la especialización médica; es decir, que los médicos residentes laboran en un promedio de 108 a 120 horas a la semana.

Pero, inconformes con estas jornadas inhumanas, las autoridades administrativas del hospital donde laboran los médicos residentes imponen castigos a aquellos que cometen algún error o falta durante la jornada de trabajo, el castigo consiste en más



horas de trabajo, (turnos de castigo); (una práctica común entre los médicos residentes de cirugía). Se cree que no es la manera correcta de formar a los médicos que desean especializarse en alguna rama de la medicina, enfatizando que son personas humanas y que obviamente y lógicamente se cansan como cualquier trabajador que labora ya sea en oficina o en el campo. (Ver gráficas números 4, 5, 6 y 16 en Anexos).

La Constitución Política de la República de Guatemala, y demás leyes laborales; regulan que las jornadas de trabajo ordinarias diurnas no pueden exceder de ocho horas, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana; además se debe entender, que todos aquellos trabajos que por su naturaleza no se ajuste a las jornadas de trabajo reguladas **no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas**, salvo casos de excepción muy calificados, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas. Significa que sólo en casos excepcionales se puede exigir al trabajador laborar más de doce horas; pero, las horas laboradas fuera de este límite debe ser pagada o remunerada.

También es de aclarar que el término excepción de acuerdo al Diccionario de Larousse, significa "Que ocurre rara vez o se aparta de lo ordinario, único, raro o curioso"³⁹

Sin embargo, los médicos residentes duplican o quizá casi triplican las horas de trabajo semanales reguladas legalmente por las leyes laborales del país, y no ocurre rara vez, sino son jornadas que deben cumplir diariamente y que por supuesto no reciben ningún

³⁹ García-Pelayo y Gross, Ramón. **Diccionario pequeño Larousse ilustrado**. Pág. 448



salario o remuneración por las horas extraordinarias de trabajo; es una clara violación a los derechos laborales y derechos humanos de los médicos residentes de Guatemala.

Haciendo un análisis profundo de las jornadas de trabajo de los médicos residentes se concluye que ellos realizan jornada ordinaria diurna, jornada ordinaria nocturna, jornada ordinaria mixta y jornada extraordinaria.

Las autoridades del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y demás entidades conexas no reconocen la magnitud del abuso laboral que se comete en contra de los médicos residentes.

Con frecuencia los médicos residentes de hospitales nacionales atienden a sus pacientes con más de treinta y dos horas de trabajo sin descanso, tal como se publicó en un documento por la prensa escrita El Periódico en internet, con el título “Llevo 32 horas sin dormir, ¿te opero?”; es necesario transcribir parte de este documento para tener una idea de las condiciones de trabajo de los médicos residentes del país.

“Al fondo del corredor, sobre la isla de enfermeras, yace dormido sobre su brazo un residente. Otro de ellos reclama irritado el examen de un paciente... Llevan 24 horas de pie... y todavía les resta al menos 8 horas más de una maratónica jornada que repiten cada 3 o 4 días... Pasan 32 horas de pie antes de que puedan dormir 8 horas de corrido. En los vestidores de sala de operaciones del hospital San Juan de Dios una residente de cirugía aprovecha un momento libre para engullir un sándwich y un jugo de

caja. En el corredor que da a los quirófanos otro de los médicos “duerme” sobre una camilla, esta es acolchada, pero las hay peores como las camillas para trasladar los cuerpos a la morgue... La violencia ha provocado que la demanda de los quirófanos se incremente en fin de semana. A las 3 de la mañana del lunes siguiente es casi imposible concentrarse... Tras 24 horas de pie se pierde la capacidad de razonar a consecuencia de la fatiga, se ve afectada la memoria y se pierden los reflejos...

Después de 32 horas se experimenta letargo y a las 48 horas las primeras alucinaciones, alteraciones en los tiempos de reacción y se acentúa el desánimo”. El estudio *Death by Medicine (Muertos por la Medicina)*, publicado en 2004 en Estados Unidos, concluye que el número total de muertes de pacientes se debió a errores humanos a consecuencia de un carente sistema de postumos. A partir de estos resultados en varios Estados, los hospitales modificaron las jornadas de los médicos residentes”.⁴⁰

No es ningún alivio, pero esta explotación laboral realizada a los médicos residentes de Guatemala es un problema que es a nivel internacional, sin embargo, en muchos países ya se han dado cambios para limitar las jornadas prolongadas a los médicos residentes obteniendo resultados positivos para los galenos y la población.

Es preocupante conocer la realidad que enfrentan los médicos residentes, día a día deben soportar tantas injusticias y hacer esfuerzos sobrenaturales para atender a los pacientes. El Estado de Guatemala lamentablemente como patrono es uno de los

⁴⁰ El periódico de Guatemala. Ob. Cit.



principales violadores de los derechos laborales de sus trabajadores; tal es el caso del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social como dependencia del Estado, abusa de las jornadas impuestas a los médicos residentes que laboran en hospitales nacionales del país, olvidando la protección de la vida, la integridad física y la salud del trabajador, como si no fueran humanos sino máquinas de trabajo, además se arriesga la vida y la atención adecuada de los pacientes.

Es necesario y urgente la creación de una ley específica que proteja los derechos y señale las obligaciones de los médicos residentes del país y que sea regulado como un trabajo de régimen especial; pero respetando los derechos mínimos regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala.

4.5 Violación de la jornada de trabajo

Como se indicó anteriormente los médicos residentes de Guatemala cumplen con jornadas de trabajo extremadamente prolongadas, más de 12 horas diarias y con un promedio de 108 a 120 horas a la semana, y cubrir turnos más de 32 horas continuas sin descanso alguno, dos o tres veces a la semana; constituyen prácticamente una violación de las jornadas de trabajo reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes laborales del país y de los Convenios Internacionales de la OIT ratificados por Guatemala que regulan las jornadas de trabajo.

Ahora bien, es necesario entender qué significa el término violación; Manuel Ossorio lo define de la siguiente manera: “Infracción, quebrantamiento o transgresión de la ley o mandato, incumplimiento de un convenio... cualquier delito o falta”.⁴¹

Partiendo de la definición anterior, se afirma que el Estado por medio del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y direcciones de los hospitales – escuela actualmente infringen, quebrantan y transgreden las jornadas de trabajo reguladas en las leyes laborales de Guatemala, al imponer jornadas prolongadas e inhumanas a los médicos residentes; son jornadas ilegales porque están completamente fuera de ley y si bien es cierto que las autoridades antes mencionadas han creado reglamentos al respecto es evidente que lo hacen al margen total de la Constitución Política de la República de Guatemala y de las leyes de materia laboral y de derechos humanos.

Lo irónico es que ninguna autoridad competente de vigilar el cumplimiento de la legislación laboral sanciona las faltas y delitos que comete el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y sus entidades; es tan difícil que se cumplan acciones legales en contra del propio Estado; ya que se trata del poderoso en contra de los débiles, ocasionando de esta forma la impunidad laboral.

Aunque exista grandes avances en las leyes laborales hay que reconocer que el Estado explota a los médicos residentes ya que la inexistencia de una ley específica que proteja sus derechos, facilita que sean sometidos a condiciones de trabajo degradantes.

⁴¹ Ossorio. *Ob. Cit.* Pág. 784



Se opina que los médicos residentes se encuentran sometidos a una esclavitud moderna.

4.6 El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social como patrono de los médicos residentes de Guatemala

Para comprender ampliamente la relación laboral del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social con los médicos residentes de Guatemala, antes es necesario e importante conocer el concepto legal de patrono; el Artículo 2 del Código de Trabajo regula: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

El Estado es una persona jurídica con obligaciones y se constituye como patrono de todos los trabajadores del sector de salud pública de Guatemala, por medio del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, y, este delega la representación a diferentes direcciones de hospitales públicos del país; por lo tanto, como cualquier patrono adquiere obligaciones trascendentales con los trabajadores.

Se logró comprobar que los médicos residentes de Guatemala son trabajadores del Estado, siendo trabajadores con dependencia del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, suscriben contrato administrativo con el mismo, por medio de la dirección del hospital nacional donde labora el médico residente.



Con este tipo de contrato, el mencionado ministerio trata de simular la relación laboral, pero es totalmente evidente que sí existe la misma ya que reúne todos los elementos requeridos por la legislación laboral; los profesionales indicaron que el departamento de recursos humanos del hospital público donde laboran los obligan a firmar contrato de tres a cuatro veces en un mismo año, sin dejar siquiera que lean dicho contrato y que constantemente les cambian las condiciones de trabajo, principalmente a lo que se refiere a salario y jornadas de trabajo; cambios que perjudican y que no representan mejoras o beneficios. (Ver gráfica No. 20 en Anexos).

El Artículo 39 de la Ley Orgánica del Organismo Ejecutivo establece: "Al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social le corresponde formular las políticas y hacer cumplir el régimen jurídico relativo a la salud preventiva y curativa y a las acciones de protección, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud física y mental de los habitantes del país y a la preservación higiénica del medio ambiente;... para ello tiene a su cargo las siguientes funciones: ... e) Administrar en forma descentralizada el sistema de capacitación y formación de recursos humanos en el sector salud"...

Se opina que el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social es un patrono que no cumple con sus funciones reguladas en la ley anteriormente citada; y además comete violaciones a los derechos laborales y derechos humanos de los médicos residentes, abusando de su poder, aprovechándose que se encuentran totalmente abandonados a su suerte.

4.7 Funciones de los médicos residentes

Según el Diccionario de la Lengua Española, función: significa “tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas”.⁴²

Es muy difícil pretender dar a conocer cada una de las funciones que realizan los médicos residentes de las diferentes especialidades del país; sin embargo, con la colaboración de algunos médicos residentes de la especialidad de Cirugía General del Hospital General San Juan de Dios del municipio y departamento de Guatemala, se puede afirmar que algunas de las funciones o tareas principales que les corresponde realizar a los médicos residentes de los hospitales públicos de Guatemala son las siguientes:

- a) Elaboración de la historia clínica como primer contacto con el paciente desde el motivo de consulta, la historia de la enfermedad actual, los antecedentes familiares, patológicos, no patológicos, revisión por sistemas; examen físico y pruebas complementarias.
- b) Evaluación clínica en emergencia y consulta externa, de acuerdo a evolución se decide ingreso a servicio o manejo ambulatorio.
- c) Seguimiento de pacientes en los servicios de encamamiento ya sea este con tratamiento médico o quirúrgico, se reevalúa al paciente y se identifica el proceso clínico-patológico, se colocan órdenes médicas (dieta, actividad, soluciones

⁴² Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. Función. www.rae.es/dle.rae.es (Guatemala, 13 de agosto de 2015)



intravenosas, medicamentos, nuevos exámenes.) en horario matutino y vespertino y su respectiva evolución.

d) Trámite de exámenes complementarios como: tomografía, ultrasonido, resonancia magnética, colangio pancreatografía retrógrada endoscópica, rayos X, laboratorios más extracción de muestras.

e) Cirugía menor en consulta externa como resección de lipomas, cauterización de verrugas, onicectomía, cambios de sonda uretral Foley, cambio de sonda de gastrostomía, curaciones, cambios de membrana en áreas cruentas, entre otras.

f) Procedimientos quirúrgicos de emergencia (Apendicectomía, laparotomía exploradora, heridos por proyectil de arma de fuego; procedimientos electivos (colecistectomía abierta y videolaparoscópico, hernioplastías, toma de biopsia, etc.)

g) Plan educacional a los familiares tanto en el manejo de la patología del paciente en casa como el estado actual del paciente.

h) Turnos cada tres días de treinta y cuatro horas de corrido distribuidos en veinticuatro horas en emergencia y diez ó más en el servicio asignado.

i) Seguimiento postoperatorio inmediato en las primeras doce horas, para valorar el inicio de dieta y la ambulación temprana del paciente.

j) Aspecto académico: cumplir con el programa del postgrado según calendarización, impartir clases a médicos externos e internos, presentación de casos en las visitas matutinas todos los días, presentación de casos interesantes y estadística semanal, presentación de casos en sesión multidisciplinaria, curso longitudinal en la universidad respectiva para cumplir con el pensum de maestría.

k) Presentación de trabajos de investigación o casos interesantes en los congresos académicos.



l) Participación obligatoria en congresos departamentales, regionales, nacionales y/o internacionales de cada especialidad, asistir a las sesiones mensuales de cada asociación según calendarización.

4.8 Las causas de ilegalidad de las jornadas de trabajo impuestas a los médicos residentes de Guatemala

Cuando es infringido, quebrantado o transgredido una ley ya sea por persona individual o jurídica siempre se llega a la conclusión que tiene sus causas; es por eso que a continuación se mencionan algunas causas que da origen a las jornadas prolongadas de trabajo impuestas a los médicos residentes de Guatemala y que deben ser tomadas en cuenta por las autoridades respectivas para la solución del problema planteado.

4.8.1 Falta de presupuesto del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social

Las autoridades del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, argumentan que por la falta de presupuesto no pueden contratar a más médicos y que por eso obtienen el trabajo de “mano barata, sumisa y calificada de los médicos residentes”⁴³;

Desde el punto de vista jurídico, esta causa no debe ser excusa para explotar laboralmente a los médicos residentes. El servicio de salud pública debe ser eficiente; porque es una obligación constitucional del Estado de Guatemala brindar un excelente servicio a los ciudadanos guatemaltecos, pero, lejos de lograr dicho objetivo cada día

⁴³ El periódico de Guatemala. Ob Cit.



los hospitales nacionales de Guatemala son menos atendidas por el ministerio a cargo; ya que no proveen desde los insumos necesarios para la atención de los pacientes, y, menos considerar mejoras en las condiciones de trabajo de los médicos residentes; estos trabajadores deben ser protegidos desde el punto de vista del derecho laboral y de derechos humanos.

El presupuesto asignado al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social en el año 2013 fue de Q5,111 millones; la misma cantidad fue asignada para el año 2014; sin embargo, mediante el Decreto Número 3-2014 del Congreso de la República de Guatemala se amplió el presupuesto para este Ministerio por Q500 millones más que el año anterior; es decir que el presupuesto asignado para el año 2014 fue de Q5,611 millones, la ampliación del presupuesto fue solicitado para conceder incremento salarial a los salubristas y mejorar el sistema de salud.

El presupuesto asignado para el año 2015 fue de Q5,647,224,460, según el Decreto 22-2014 del Congreso de la República de Guatemala. Se considera que el presupuesto aún es muy bajo para este ministerio ya que los hospitales públicos se encuentran en calamidad tanto de insumos como de personal, el Congreso de la República de Guatemala y el Ministerio de Finanzas Públicas deben de reducir el presupuesto a otros ministerios que no sean de mayor relevancia para el país y aumentar el presupuesto al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, recordando que la salud es derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna, y es deber del Estado de Guatemala garantizar este derecho.



Se estima también, que con una buena administración del presupuesto asignado se lograría mejorar las condiciones de los hospitales públicos. Pero, lamentablemente las autoridades respectivas sólo buscan beneficios personales, además estos funcionarios trabajan a favor de partidos políticos; aunque la Constitución Política de la República de Guatemala demande todo lo contrario.

Para nadie es un secreto la corrupción que predomina en los tres Organismos del Estado, (Ejecutivo, Legislativo y Judicial); principalmente en los ministerios del Organismo Ejecutivo, (por ejemplo, el salario caudaloso y dietas excesivas que reciben mensualmente los funcionarios del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; mientras que los trabajadores que realmente trabajan con los pacientes reciben un salario mínimo y con condiciones de trabajo frustrantes); esta es una de las causas del pésimo servicio que ofrece la red hospitalaria nacional y de la situación precaria que padece el sistema de salud de Guatemala.

4.8.2 Falta de interés de las autoridades respectivas

Según el Diccionario de la Lengua Española la palabra interés significa: "Inclinación del ánimo hacia un objeto o persona, conveniencia o beneficio en el orden moral o material".⁴⁴

⁴⁴ Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española. Interés.** www.rae.es/dle.rae.es (Guatemala, 13 de agosto de 2015)



A continuación se mencionan algunas autoridades que tienen relación directa con los médicos residentes y que hasta el momento no han actuado a favor de los mismos; por falta de conveniencia o beneficio.

a) Universidades del país, principalmente las Facultades de Medicina que ofrecen estudios de postgrado que únicamente saturan a los médicos con actividades académicas sin preocuparse por las condiciones de trabajo de los mismos.

b) Colegio de Médicos y Cirujanos de Guatemala, que tienen en el total abandono a sus agremiados excusándose que todos pasan por el mismo sistema y que no se puede cambiar.

c) Congreso de la República de Guatemala, que no cumplen con sus funciones de decretar leyes para proteger legalmente a los trabajadores que por el tipo de actividad que ejercen deben estar regulados por un régimen especial de trabajo.

d) Organismo Ejecutivo; aquí incluye desde el Presidente de la República, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, hasta las autoridades de direcciones de los hospitales públicos, se aprovechan de los médicos residentes para esclavizarlos y de esta manera ahorrar gastos de pago de salarios del personal médico.

e) Sectores de justicia, que no se preocupan en vigilar si se cumplen o no las leyes en materia laboral y de derechos humanos; principalmente la Procuraduría de los Derechos Humanos.

La problemática de las jornadas de trabajo y demás condiciones de trabajo de los médicos residentes de Guatemala definitivamente es causa de la falta de interés y de responsabilidad de todas las autoridades antes mencionadas.

4.8.3 Ausencia de una ley que proteja los derechos de los médicos residentes de Guatemala como un trabajo de régimen especial

Actualmente el Código de Trabajo, en el Título Cuarto protege a determinados grupos de trabajadores sujetos a regímenes especiales; sin embargo, en el campo de la medicina en especial a los médicos residentes de Guatemala no existe una ley específica que proteja sus derechos laborales. Como se mencionó en el capítulo II de la presente tesis la Ley de Servicio Civil, tergiversa y simula contratos para excluirlos de las normas laborales, ubicándolos en el servicio exento.

Actualmente el Acuerdo Gubernativo número 117-86, Reglamento del Programa de Residencias en los Servicios Médico-Hospitalarios Nacionales y el Procedimiento para su Pago, Reformado por el Acuerdo Gubernativo número 67-2000; es la única norma jurídica que regula la prestación de servicio del médico residente, no obstante este acuerdo no menciona las garantías mínimas irrenunciables de los trabajadores reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Se considera que una manera eficaz de poner fin a los abusos cometidos en contra de los médicos residentes y reducir las jornadas de trabajo, es que el Congreso de la República de Guatemala decrete una ley que rija derechos y obligaciones de los médicos residentes del país, regulando como un trabajo de régimen especial la labor que realizan; además establecer sanciones para las autoridades que actúan arbitrariamente. (Este tema se ampliará en el último capítulo de la presente tesis).



4.8.4 Los médicos residentes de Guatemala no son considerados como trabajadores; sino como estudiantes de alguna especialidad médica

De conformidad con las leyes laborales vigentes de Guatemala, los médicos residentes de Guatemala reúnen las características de cualquier trabajador; sin embargo, como se mencionó en el numeral anterior son excluidos de las leyes laborales del país, aprovechan a su conveniencia las autoridades administrativas de no considerarlos como trabajadores, sino simplemente como estudiantes de medicina.

Los médicos residentes suscriben contrato administrativo con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Pero, aunque se trate de simular, se considera que adquieren el derecho de trabajadores del Estado, ya que por medio de los elementos requeridos por las leyes laborales sí existe relación laboral de los médicos residentes con el hospital nacional designado.

Se cita como ejemplo, la discriminación que sufren los médicos residentes de Estados Unidos de Norteamérica: "...La "National Labor Relations Board" (NLRB), declaró que los médicos residentes deben ser considerados empleados, que podían unirse libremente a asociaciones gremiales, participar en el cuidado directo del paciente y recibir compensación y beneficios estándares relacionados con el empleo... El Departamento del Tesoro, el 1 de abril del 2005 promulga un reglamento donde especifica que los médicos residentes son empleados; La fundación Mayo y la universidad de Minnesota, demandan para anular el nuevo Reglamento del Tesoro. Con



el apoyo de numerosos hospitales y centros médicos académicos, Mayo y Minnesota ofrecieron razones funcionales y estructurales por la cual los médicos residentes deben ser considerados como estudiantes... En defensa de la regulación del Tesoro que declara empleados a los médicos residentes, los abogados del gobierno señalaron que gran parte de las responsabilidades relacionadas con el cuidado del paciente recaen sobre los médicos residentes, que absorben del 85 al 90% de su tiempo y tienen prioridad sobre las responsabilidades académicas; aunque las residencias permiten a los médicos aprender al actuar como médicos en un ambiente de supervisión estructurada, un médico residente difiere de manera notable de un estudiante quien se registra y asiste regularmente a clases ya que los médicos residentes sirven como una fuerza laboral... ”⁴⁵

Los médicos residentes son claramente indispensables para la atención en los hospitales en los que se emplean, la atención al paciente y no los programas de estudio ocupa cerca del 90% de tiempo de los mismos.

En el caso anteriormente citado, si bien es cierto que las autoridades deseaban que el Tribunal Supremo de los Estados Unidos de Norteamérica declarara como trabajadores a los médicos residentes era por fines tributarios para que las arcas del Estado aumentaran a través de los impuestos que debían pagar los mismos. En Guatemala, ocurre exactamente igual, los médicos residentes son considerados trabajadores con el fin de que hagan efectivo el pago de impuestos, pero cuando se trata de exigir los

⁴⁵ Center for Ethics at Harvard University. **Médicos residentes: ¿Trabajadores o estudiantes en los ojos de la ley?** <http://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJMp1100414#ref1> (Guatemala, 24 de julio de 2013).



derechos laborales mínimos inmediatamente son considerados como estudiantes por lo que no gozan de los mismos.

El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social aplica siempre el término **médicos en formación (estudiantes) como una forma de exclusión laboral tratando de disimular y no aceptar públicamente que los médicos residentes son trabajadores que laboran en un hospital público determinado, argumento que por supuesto no tiene ningún sentido ni mucho menos valor jurídico, ya que sí existe una relación laboral.**

De conformidad con la investigación realizada en la presente tesis; se confirma que el 100% de los médicos residentes de Guatemala encuestados coinciden que las causas más comunes de la imposición de las jornadas extremadamente prolongadas de trabajo se debe prácticamente a las anteriormente citadas. (Ver gráfica No. 19 en Anexos).



CAPÍTULO V

5. Las consecuencias negativas de las jornadas de trabajo ilimitadas, impuestas a los médicos residentes

Trabajar más del límite de horas reguladas legalmente, provoca consecuencias negativas a los trabajadores, a la población en general y a las mismas instituciones u organizaciones empleadoras; sin embargo, existen aún varios empleadores que al parecer hacen caso omiso a las varias recomendaciones realizadas por expertos del derecho de trabajo y de la misma Organización Internacional de Trabajo (OIT) al no limitar o reducir las jornadas de trabajo a sus empleados.

En el caso de Guatemala, los trabajadores del sector salud, específicamente los médicos residentes del país les imponen jornadas muy prolongadas de trabajo por la mala organización del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; abusando del poder que le confiere la ley de ser el encargado de contratar el personal médico para prestar el servicio de salud a la población en general; pero en vez de mejorar las condiciones laborales de los mismos, adoptan decisiones que afecta la salud física y mental de los médicos residentes.

Se debe mencionar que los médicos residentes sufren de intimidación y maltrato psicológico; las jornadas ilimitadas y prolongadas de trabajo en vez de beneficiar, perjudican y presentan varias consecuencias negativas que por motivo del desgaste de

energía física y mental provoca fatiga y disminuye las defensas del trabajador y facilita las enfermedades; y desde el punto de vista económico la jornada prolongada mengua el rendimiento del trabajador, además el exceso de trabajo impide al hombre participar en aquellas otras actividades que requiere su ser social.

A continuación se desarrolla de manera concisa algunas de las consecuencias negativas que provocan las jornadas ilimitadas de trabajo acompañada de factores como el medio ambiente y la mala organización de las instituciones empleadoras:

5.1 Factores psicosociales

Según Martín Daza y Pérez Bilbao, citados por Bernardo Moreno Jiménez, definen los factores psicosociales como “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) al trabajador como al desarrollo del trabajo”.⁴⁶

5.1.1 Los riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales son el estado o peligro de sufrir algún daño cuyo origen es de carácter psicosocial. La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, define a

⁴⁶ Moreno Jiménez, Bernardo. Báez León, Carmen. **Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.** Pág. 6

los riesgos psicosociales como: “Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”.⁴⁷

La OIT argumenta que todos los riesgos psicosociales vienen aparejados con tantos factores; pero que las jornadas prolongadas o ilimitadas de trabajo es uno de los factores más frecuentes que provoca tantos riesgos negativos a los trabajadores; mientras más trabajan más se desgastan física e intelectualmente y menos producen.

Todas estas situaciones provocan una serie de consecuencias físicas que conducen a malestar, tensión, insomnio, problemas gástricos y circulatorios y así se podría mencionar muchos más; y por supuesto se reflejan en el lugar de trabajo, y también consecuencias psicológicas que acaban en la desmotivación, y desinterés en el trabajo.

5.1.2 Características de los riesgos psicosociales

- a) “Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.
- b) Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
- c) Afectan a la salud mental de los trabajadores.
- d) Tienen formas de cobertura legal”.⁴⁸

⁴⁷ Ardanza, Anselmo. **El reconocimiento de los riesgos psicosociales como riesgos laborales y su incidencia en la administración pública**. [Gestiondelestresparaempresas.es/riesgospsicosociales.htm](http://gestiondelestresparaempresas.es/riesgospsicosociales.htm) (Guatemala, 20 de agosto de 2015).

⁴⁸ Moreno Jiménez. **Ob. Cit.** Pág. 19

Como resultado de la investigación realizada se confirmó que el 100% de médicos residentes encuestados reconocen el desinterés por sus pacientes a causa de las jornadas prolongadas de trabajo y de los sobre turnos de treinta y dos a treinta y seis horas que les son impuestas, y que no les queda energía física ni mental después de muchas horas de trabajo sumando las muchas cantidades de pacientes que deben atender a diario y en los turnos respectivos; indican que padecen de enfermedades físicas y trastornos alimenticios. (Ver gráfica No. 18 en Anexos).

5.2 El síndrome de Burn-out en los médicos residentes

5.2.1 Concepto de Síndrome de Burn-out

El psicoanalista Herbert J. Freudenberger lo describe como “un conjunto de síntomas médico-biológico y psicosocial, inespecíficos que se desarrollan en la actividad laboral como resultado de una demanda excesiva de energía”.⁴⁹

Según Cáceres Pallavidino “Es una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabajan y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado”.⁵⁰

⁴⁹ Cáceres Pallavidino, Guillermo Horacio y coautores. **Síndrome de Burn-out en médicos residentes del NEA: ¿Cuánto afecta a nuestros futuros especialistas?** Pág. 9

⁵⁰ *Ibid* pág. 9

Por medio de los conceptos anteriores, se entiende que síndrome de “Burn-out” es un término que traducido al castellano significa estar o sentirse quemado por el trabajo, agotado, sobrecargado, exhausto.

Este síndrome es caracterizado por agotamiento, pérdida de energía que experimentan los profesionales y en general el personal de salud, específicamente los médicos residentes, por múltiples causas, y se origina siempre en largos períodos de tiempo. Se ha encontrado en múltiples investigaciones que el síndrome ataca especialmente cuando el trabajo supera las ocho horas, no se ha cambiado de ambiente laboral en largos períodos de tiempo y la remuneración es inadecuada.

5.2.2 Generalidades del síndrome de Burn-out

Al Síndrome de Burn-out también se le denomina “Síndrome de Desgaste Profesional (SDP), Psíquico o del Quemado (SQ)”.⁵¹

Fue descrito por primera vez por el psicoanalista Herbert J. Freudenberger en 1973; a partir de observar cambios en él y en otros profesionales (psicólogos, consejeros, médicos, asistentes sociales, entre otros). Observó que después de cierto tiempo estos profesionales perdían mucho de su idealismo y también de su simpatía hacia los pacientes principalmente en los profesionales de servicio o de ayuda cuya actividad va dirigida hacia otras personas. Estas observaciones fueron ratificadas..., al observar un

⁵¹ Ministerio de la Protección Social, República de Colombia. **Prevenir el cansancio del personal de salud.** Pág. 8

cuadro clínico que se caracterizaba por muestras de sufrimiento y desgaste emocional en los trabajadores que tenían una profesión de las denominadas de ayuda a los demás y en contacto directo con el público. Este síndrome ha pasado una época de interés, refiriéndose a una condición cada vez más frecuente en los trabajadores de servicio de salud, como un tipo específico de estrés laboral, que en su voluntad de adaptarse y responder a un exceso en las demandas y presiones laborales, se esfuerzan de un modo intenso y rápido en el tiempo, con una sobre exigencia y tensión que originan importantes riesgos de contraer enfermedades y afectar negativamente el rendimiento y la calidad del servicio, ya que se convierten en trabajadores deshumanizados.

5.2.3 Efectos del síndrome de Burn-out

Bernardo Moreno, menciona que: “Los efectos propios del desgaste profesional o síndrome de Burn-out provienen principalmente del hecho de que es la misma dedicación a una tarea, su implicación en ella, la que facilita su aparición. Los efectos provienen en gran medida de que el esfuerzo del profesional por alcanzar unos objetivos es dificultado, de formas muy diferentes, por la misma organización que debería facilitarle su logro. Por otra parte... el Burn-out es una respuesta disfuncional estrictamente laboral... puede tener consecuencias no laborales. Es en los casos clínicos cuando los problemas de conducta y salud pueden tener una incidencia”.⁵²

Esto significa que mientras más horas se trabaja en un mismo que hacer profesional más es el riesgo de adquirir el síndrome mencionado. También existen numerosos

⁵² Moreno Jiménez. *Ob. Cit.* Pág. 72.



estudios dirigidos a estudiar las relaciones entre el desgaste profesional y la salud física y mental de los trabajadores en distintos grupos profesionales, en lo que suelen destacar a los médicos residentes a causa de las jornadas ilimitadas de trabajo. Atendiendo a la definición más habitual del síndrome como una respuesta emocional a los problemas organizacionales e interpersonales, cabe esperar que los aspectos emocionales de salud mental puedan verse especialmente afectado por la falta de motivación de parte de los jefes de trabajo.

“Resulta preocupante el hecho de que pueda ser un fenómeno “contagioso” dentro de las organizaciones, además se ha encontrado una asociación positiva entre burnout y dependencia al alcohol en distintos países”⁵³.

Esto es alarmante, porque un gran porcentaje de médicos residentes reconocen que padecen de este síndrome; significa, que este mismo porcentaje podría depender del alcohol; lo anterior provoca inquietud ya que un médico debe estar totalmente sobrio para poder brindar un buen servicio al paciente recordando que es una profesión bastante delicada; la vida misma del paciente está en riesgo. Es vergonzoso que las autoridades del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, autoridades administrativas y jefes de departamentos de las diferentes especialidades de los hospitales públicos traten de ignorar todos estos efectos negativos que son consecuencia de las prolongadas jornadas de trabajo impuestas a los médicos residentes y quieran aparentar que nada sucede que todo marcha de maravilla. (Ver gráfica No. 13 en Anexos).

⁵³ *Ibíd.* Págs. 73 y 74.

5.3 La violencia en el trabajo

La violencia en el trabajo “Es una forma de **abuso de poder** que tiene por finalidad excluir o someter al otro; puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica. Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares. Puede ejercerse por acción u omisión. Afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan. Configura una violación a los derechos humanos y laborales”.⁵⁴

La violencia laboral por lo tanto es toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte del empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad. Esta acción es ejercida sobre el trabajador atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación, desvalorización de la tarea realizada, imposición, inequidad salarial, traslados compulsivos, entre otros.

Los castigos impuestos a los médicos residentes que consiste en más horas de trabajo (turnos de castigo) si cometen algún error o simplemente porque así lo dispone el jefe del departamento de la especialidad respectiva; es un claro ejemplo de abuso de poder; los médicos residentes de la especialidad de Cirugía General y los denominados R1 y

⁵⁴ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República de la Nación de Argentina. **¿Qué es violencia laboral?** www.trabajo.gob.ar/oavl/quees.asp (Guatemala, 29 de julio de 2015).

R2 de las demás especialidades son los que más padecen de violencia laboral. (Ver gráficas números 16 y 17 en Anexos).

5.3.1 Formas de violencia laboral

a) **“Agresión física:** Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador o trabajadora.

b) **Acoso sexual:** Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder no consentido por quién la recibe.

c) **Acoso psicológico:** Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente o sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa”.⁵⁵

En el ámbito laboral se define el **mobbing o acoso psicológico** como el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales o ilícitos, que son ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador.

⁵⁵ **Ibid.**

Según Iñaki Piñuel “un gran número de investigaciones y estudios organizativos comenzaron ya en los años noventa a dar la voz de alarma sobre lo que seguro será una plaga laboral a erradicar en el siglo XXI: el denominado mobbing o acoso psicológico en el trabajo. El concepto de mobbing posee por tanto un sustrato ético que se refiere a la falta de consideración de la dignidad del trabajador como un elemento relevante o sustancial de la relación laboral.”⁵⁶

Es necesario puntualizar la diferencia entre mobbing y conflicto. Los conflictos son inevitables, son los habituales roces, las tensiones y hasta incidentes aislados propios de las organizaciones modernas y que muchas veces lleva a numerosas situaciones de desencuentro. Pero este tipo de desencuentro no constituye mobbing.

En la investigación realizada los médicos residentes de Guatemala no refirieron que sufrieran de agresión física de parte de jefes o compañeros de trabajo, tampoco hubo información de acoso sexual, no se sabe si existe o no.

Sin embargo, manifestaron que sí sufren de acoso psicológico, el 100% de los entrevistados confirmaron que sufren de violencia psicológica de parte de los jefes y compañeros de grados superiores; por medio de gritos, maltrato verbal, amenazas, intimidación, menosprecio, entre otros; y reconocieron que afecta su relación con pacientes y familiares; y aseguran que mientras más horas trabajan más deben soportar el acoso psicológico que sufren.

⁵⁶ Piñuel, Iñaki. **Mobbing, cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo.** Pág. 76.

5.3.2 Consecuencias de la violencia en el trabajo

a) “En el trabajador o trabajadora: **Afecta su salud psico-física** y puede producir consecuencias negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular.

b) En la organización: Produce malestar entre los trabajadores/as, **disminución** en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas y desprestigio social.

c) En la sociedad: Consolida la discriminación, favorece el **descreimiento** en las instituciones y en la justicia”.⁵⁷

Se cree de suma importancia dar a conocer a la sociedad guatemalteca que los médicos residentes de Guatemala sufren de violencia en el trabajo; específicamente de acoso psicológico; y que esto ha durado durante décadas; la OIT y otras instituciones que se encargan de investigar sobre las problemáticas que sufren los trabajadores del sector salud, también han manifestado que es totalmente evidente que los derechos humanos y laborales de los médicos residentes, principalmente de Centroamérica, son violentados.

Sin embargo, las autoridades guatemaltecas encargadas de la salud pública no han hecho nada para solucionar el problema; hasta los mismos ciudadanos guatemaltecos,

⁵⁷ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República de la Nación de Argentina. **Ob. Cit.**



quizá no todos, pero en su gran mayoría apoyan las injusticias que padecen los médicos residentes del país, es más se refieren de manera menospreciativa hacia los mismos, ignorando las condiciones de trabajo de los profesionales mencionados en los principales hospitales públicos del país; y que hacen hasta lo imposible para cumplir con sus funciones aún sin los insumos necesarios para atender a los pacientes.

Las autoridades del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social con el apoyo de medios de comunicación, siempre desprestigian a los médicos residentes culpándolos de cualquier anomalía que pueda acontecer en determinado hospital público, para evadir responsabilidades y para convencer a la población que los funcionarios sí cumplen con sus obligaciones, pero la realidad es totalmente lo opuesto.

5.4 Aumento en las posibilidades de cometer negligencia médica

Para una mejor comprensión del presente numeral, antes de desarrollarlo, es necesario conocer los conceptos de negligencia y de negligencia médica. A continuación se transcriben de la siguiente manera:

5.4.1 Concepto de negligencia

Según el Diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas de Torres, el término negligencia es: "Omisión de la diligencia o cuidado que debe ponerse en los negocios, en las relaciones con las personas y en el manejo o custodia de las cosas. Dejadez.

Abandono. Desidia. Falta de aplicación. Falta de atención. Olvido de órdenes o precauciones⁵⁸.

El Diccionario de Términos Médicos lo define de la siguiente manera: "S.f. Descuido o falta de interés de cuidado o de atención en el cumplimiento de una obligación. Obs. Se usa con frecuencia en un sentido más restringido, referido tan solo a la negligencia profesional o a la negligencia médica, sin necesidad de especificarlo".⁵⁹

5.4.2 Concepto de negligencia médica

A la negligencia médica también se le conoce como mala praxis, dicho vocablo "Proviene del griego: mala práctica y consiste en el ejercicio inadecuado de la profesión. Se le llama también malpractice. Consiste en una mala práctica de carácter culposa del médico, es decir donde no existe dolo de su parte, pero donde actúa perezosamente no poniendo celo o esmero profesional (negligencia), con ausencia de conocimientos fundamentales (impericia); o en forma temeraria y precipitada (imprudencia) y con inobservancia de reglamentos".⁶⁰

En el Artículo 1645 del Código Civil establece: "Toda persona que cause daño o perjuicio a otra, sea intencionalmente, sea por descuido o imprudencia, está obligada a repararlo, salvo que demuestre que el daño o perjuicio se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima". Se entiende que si un médico comete algún

⁵⁸ Cabanellas de Torres. *Ob. Cit.* Pág. 211

⁵⁹ Real Academia Nacional de Medicina. *Ob. Cit.* Pág. 1148

⁶⁰ Navarro Batres, Tomás Baudilio. *Medicina legal.* Pág. 88

daño a un paciente este debe repararlo económicamente porque se trata de una responsabilidad civil y no penal.

De acuerdo al principio de legalidad, el Artículo 1 del Código Penal regula: “Nadie podrá ser penado por hechos que no estén expresamente calificados, como delitos o faltas, por ley anterior a su perpetración...”.

Es necesario dar a conocer que la negligencia médica carece de definición legal y no se encuentra tipificado como delito en el Código Penal. Sin embargo, en el momento que se decida tipificar como delito, los legisladores deberán tomar en cuenta varios aspectos, principalmente en qué condiciones laboran no sólo los médicos residentes; sino todos los médicos que trabajan en los hospitales públicos de Guatemala; ya que en estos hospitales es donde se comete mayor cantidad de negligencia. La red hospitalaria nacional cada día se encuentra en decadencia por varios factores; la falta de insumos que es de vital importancia para la buena atención del paciente, las jornadas prolongadas de trabajo, los turnos y el inadecuado descanso de los médicos residentes; y el abuso de poder de las autoridades administrativas, contribuye a que se cometa negligencia médica.

En materia de responsabilidad se debe reconocer que el médico es una persona humana, y obviamente no se encuentra exento de cometer errores. Es inevitable hacer una breve referencia a ciertos aspectos deontológicos que regulan la actividad médica. El Artículo 1 del Código Deontológico del Colegio de Médicos y Cirujanos de

Guatemala, regula lo siguiente: “la deontología es un conjunto de normas morales que deben de respetarse en el ejercicio de una profesión. La disciplina profesional sanciona los comportamientos que violan esta regla moral, tanto si se encuentran incluidos en las leyes, los reglamentos y códigos, penal, civil, como si no lo están”. Lo anterior fundamenta la convicción de que moral y derecho se encuentran íntimamente vinculados. Una le da vida al otro. Toda conducta comprometida genera en principio deberes morales, y son éstos, no otros, los que plasmará el ordenamiento jurídico.

El médico es un profesional que ejerce una profesión muy delicada; la doctora Rosana Pérez de Leal, señala lo siguiente: “Debemos tener siempre presente que el ejercicio profesional es en mayor o menor grado sacrificado, por ello corresponde que se asuma vocacionalmente el compromiso que de tal actividad surge. Esta actitud frente al desempeño profesional tendrá capital importancia en una actividad como la medicina estrechamente relacionada con bienes tan trascendentes como lo son la vida, la salud y la integridad física y psíquica. Bienes que se encuentran fuera del comercio, inalienables y absolutos, derechos personalísimos que gozan de protección legal ya que en ellos se encuentra comprometido el orden jurídico y social”.⁶¹

La vida, la integridad física y psíquica de la persona humana son bienes tutelados regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala; los médicos deben comprender que si cometen error ya sea por negligencia, imprudencia o impericia deben responder por el daño causado; los médicos residentes se deben proteger y

⁶¹ Pérez de Leal, Rosana. **Responsabilidad civil del médico, tendencias clásicas y modernas, doctrina, jurisprudencia, legislación.** Pág. 22



exigir sus derechos laborales y humanos para poder cumplir con cabalidad sus obligaciones.

Es importante transcribir lo siguiente para comprender la magnitud del daño que se ocasiona tanto a pacientes como a médicos residentes con las jornadas de trabajo excesivas: “Estudios recientes sobre las horas laborales excesivas de médicos en formación han mostrado que las jornadas laborales excesivas se relacionan con un creciente índice de errores médicos y eventos adversos. Estudios en residentes de cirugía han encontrado que el número de errores técnicos en el desempeño de habilidades quirúrgicas se duplica luego de haber trabajado la noche previa, a diferencia de haber tenido una noche de sueño. Los errores médicos prevenibles son responsables de la muerte de hasta 98,000 personas de los Estados Unidos cada año, significa una tasa de mortalidad más alta que los accidentes de tránsito, el cáncer de mama o el SIDA, es por eso que el tema del exceso de horas laborales de médicos residentes se está convirtiendo en una prioridad de Salud Pública en muchos países alrededor del mundo restringiendo las horas de trabajo bajo un **marco legal...**”⁶²

Únicamente se reducirá la negligencia médica cometido en los hospitales públicos de Guatemala, si bajo un marco legal se reducen las jornadas de trabajo de los médicos residentes y que gocen de un descanso adecuado como todo ser humano lo necesita y de esta manera trabajar con más dedicación en la atención de los pacientes. (Ver gráfica No. 12 en Anexos).

⁶² Fernández Taylor, Kenneth R. **Exceso de horas laborales de médicos en formación en el Salvador: poniendo en riesgo a los pacientes.** www.intramed.net.contenido.asp?contenido-ID=-47902 (Guatemala, 14 de septiembre de 2015).



CAPÍTULO VI

6. La necesidad de crear una ley que regule como régimen especial el trabajo que realizan los médicos residentes de Guatemala

Desde el punto de vista jurídico es evidente la ilegalidad de las jornadas de trabajo de los médicos residentes de Guatemala; sin embargo, no existe ninguna norma legal que limite las jornadas excesivas que deben trabajar los profesionales mencionados; es obligación del Estado crear las bases para amparar a aquellos trabajadores que realizan una actividad (trabajo) que por su naturaleza es especial.

El Organismo Legislativo es el órgano indicado para proteger a aquellos grupos de trabajadores que se les vulneran los derechos laborales; este organismo es quien tiene la facultad y obligación de crear, derogar y reformar leyes; es decir, constituye la potestad de realizar el procedimiento legislativo. Considerando que la ley, es la principal fuente del derecho de trabajo y de las jornadas de trabajo, es necesaria para la convivencia humana, es la expresión positiva del derecho; además la ley exige o prohíbe algo en consonancia con la justicia y para el bien de la sociedad en su conjunto, se puede afirmar la necesidad de la creación de una norma jurídica que proteja a los médicos residentes de Guatemala bajo un régimen especial de trabajo.

Se enfatiza, que al decretar una ley específicamente para los médicos residentes de Guatemala, los resultados serán satisfactorios no solo para los médicos residentes; sino



para toda la población guatemalteca, que merecen recibir atención médica adecuada, con eficiencia y eficacia en los principales hospitales públicos del país, se puede mencionar como ejemplos el Hospital General San Juan de Dios y el Hospital Roosevelt, ambos de la ciudad capital.

6.1 Las normas jurídicas obligan a vigilar valores laborales

Según Alfonso Hernández Molina “A diferencia de otras ramas jurídicas que, al regular relaciones sociales, enfocan a sus partícipes situándoles en posición de igualdad, el Derecho laboral (cuya base son las normas que regulan el trabajo dependiente a un patrón o empleador), reconoce desigualdades de hecho; observando tales vínculos sociales como forzados por la necesidad busca equiparar posiciones, estableciendo tanto limitaciones y obligaciones a la acción de la parte patrona, como deberes de acción a aparatos estatales, siendo éstos especiales destinatarios de tales normas, como órganos encargados de velar por su respeto. Misión del derecho del trabajo es custodiar, mediante garantías eficaces, el respeto de bienes jurídicos, esto es, valores colectivos recogidos y reconocidos por la legalidad gracias a fuerzas sociales. Guste o no a algunos...”⁶³

Se entiende que al existir una norma jurídica que tutele los derechos laborales mínimos de los trabajadores se garantiza el respeto hacia los mismos, y si fueren vulnerados se puede acudir a los Tribunales de Trabajo para exigir su cumplimiento, ya que es deber

⁶³ Hernández Molina, Alfonso. **La dirección del trabajo: misión legal y papel de sus funcionarios clave en las relaciones laborales.** <http://www.nuestros-derechos-laborales.blogspot.com> (10 de agosto de 2015).



del Estado velar por el respeto de los derechos laborales de los trabajadores. Pero, al analizar el lado opuesto de lo anteriormente expuesto, se puede afirmar que la ausencia de una norma jurídica que pueda amparar a determinado grupo de trabajadores, los abusos de los patronos es irrefutable; en el caso de Guatemala, aún existen varios sectores de trabajo totalmente desprotegidos; por la tergiversación de las leyes laborales de parte de las autoridades administrativas para evadir responsabilidades laborales, y transgredir los derechos laborales mínimos irrenunciables de los trabajadores.

Al existir una norma jurídica laboral específica, aplicable a los médicos residentes de Guatemala, obliga a vigilar los valores laborales de cada uno de ellos.

6.2 La jornada en trabajos especiales

“La jornada en trabajos especiales son las que se aplican a determinados sectores o actividades con necesidades que requieren que se amplíe o reduzca el tiempo de trabajo. Por tanto, las jornadas especiales disponen de una regulación particular”.⁶⁴ La frecuencia con que se habla en la doctrina y en la legislación de trabajos especiales y las distintas repercusiones sobre éstos justifica su reconsideración.

Pero ¿qué es lo que se entiende concreta y prácticamente por trabajo especial? La búsqueda de esta respuesta al amparo del sistema jurídico laboral tropieza con la franca discordia terminológica, así como entre la normatividad y la realidad.

⁶⁴ www.bllogeconomista.com/jornadas-especiales/ (Guatemala, 20 de agosto de 2015).

En la legislación laboral guatemalteca no existe una definición de trabajos especiales; sin embargo, en el Título Cuarto del Código de Trabajo, del Artículo 138 al 193 regulan los trabajos sujetos a regímenes especiales siendo los siguientes: Trabajo agrícola y ganadero, trabajo de mujeres y menores de edad, trabajo a domicilio, trabajo doméstico, trabajo de transporte, trabajo de aprendizaje, trabajo en el mar y en las vías navegables, régimen de los servidores del Estado y sus instituciones.

El mismo Código de Trabajo, en el Artículo 191 regula: “Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código”.

Se confirma que el Código de Trabajo no es aplicable a los trabajadores del Estado, se descarta la posibilidad de una ampliación al Código de Trabajo; para que incluya como régimen especial el trabajo que realizan los médicos residentes porque los mismos son servidores públicos. Se opina que las jornadas de trabajo de los médicos residentes deben tener limitación, estudios doctrinarios realizados por diferentes juristas muestran que las jornadas prolongadas son nocivas para el trabajador y que es deber fundamental del Estado buscar una mayor protección para los trabajadores cuya naturaleza del trabajo sea especial.



6.3 La violación de los derechos humanos de los médicos residentes de Guatemala

Los derechos humanos son derechos inherentes que tiene toda persona en virtud de su dignidad humana. Los derechos humanos son los derechos más fundamentales de la persona, define las relaciones entre los individuos y las estructuras de poder, especialmente el Estado. **Delimitan el poder del Estado** y, al mismo tiempo, exigen que el Estado adopte medidas positivas que garanticen condiciones en las que todas las personas puedan disfrutar de sus derechos humanos.

En Guatemala se sigue violentando los derechos humanos de los trabajadores y se opina que uno de los factores es la flexibilidad legal, es decir, la aprobación de nuevas normas de trabajo que degradan o menoscaban los derechos laborales y violentan los derechos humanos de los trabajadores de parte del Congreso de la República y del Poder Ejecutivo. Es por eso que el propio Estado a través de los diferentes ministerios e instituciones estatales es el que más violenta los derechos humanos de los trabajadores, como ejemplo: el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social emite Acuerdos Gubernativos que tergiversan y transgreden los derechos humanos de los médicos residentes.

Es necesario hacer referencia de los derechos humanos laborales que son “todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona,

respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo. Ambas justificaciones se apoyan en la fundamentación axiológica y antropológica respectivamente, permitiendo que el trabajador actúe de forma autónoma y asegurando su supervivencia, sin sufrir un daño o perjuicio grave por trabajar, así como resaltando la centralidad del individuo en el mundo del trabajo”.⁶⁵ Se entiende que la prioridad de los derechos humanos laborales es la protección física, psicológica, moral e integral del trabajador, protección que no gozan los médicos residentes de Guatemala en la actualidad.

Durante la investigación realizada ningún médico residente quiso brindar información acerca de sus datos personales por temor a represalias por parte de las autoridades hospitalarias y universitarias. La intimidación de las autoridades administrativas de los hospitales públicos hacia los médicos residentes y las malas condiciones de trabajo de los mismos indiscutiblemente quebrantan sus derechos humanos. La violación a los derechos humanos, es también consecuencia de la indiferencia del propio gremio médico. Se considera que el derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias ocupa los derechos de segunda generación de los derechos humanos.

Carlos Francisco Arias, señala que “los médicos residentes es la población detectada como más vulnerables y con mayor sobrecarga horaria, así como la de menor experiencia en hacer frente a jornadas extensas de trabajo”.⁶⁶ Es por ello que el autor

⁶⁵ Canessa Montejo, Miguel F. **Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala: manual auto formativo/programa para el acceso ciudadano a la justicia laboral para CAFTA-DR (PACT)**. Pág. 20

⁶⁶ Arias, Carlos Francisco. **Jornadas de trabajo extenso y guardias nocturnas de médicos residentes. Consecuencias para la salud y afrontamiento**. Pág. 207



antes mencionado encuadró dentro de la psicología de la salud a los prestadores de servicios médicos de las instituciones públicas de atención primaria de la salud, por tratarse de un riesgo en la salud de un servicio público, que afecta a ambas partes de los involucrados (pacientes y profesionales de la salud). Debería abrirse el tema a un debate amplio y público, y que incluyan tomar medidas preventivas que reglamenten el máximo de horas de trabajo por guardia (turno) y por semana; y decretar una ley que regule como régimen especial de trabajo lo que realizan los médicos residentes que prácticamente son piezas fundamentales en la red hospitalaria nacional. El reto de todos es favorecer una cultura laboral con igualdad de oportunidades y de trato, libre de discriminación y de violencia, de pleno respeto a los derechos humanos y derechos humanos laborales.

Los derechos humanos se encuentran regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Congreso de la República y del Procurador de los Derechos Humanos, Decretos Números 54-86 y 32-87 del Congreso de la República de Guatemala. Además se regula en tratados, convenios y declaraciones internacionales ratificados por Guatemala, se puede mencionar la Convención Americana sobre los Derechos Humanos y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Es importante que el Procurador de los Derechos Humanos de Guatemala, exija el cumplimiento de las leyes; tomando acciones legales en contra de las autoridades administrativas del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, que transgreden los derechos humanos de los médicos residentes.



6.4 La necesidad de crear una ley aplicable directamente a los médicos residentes de Guatemala

Es importante formular la siguiente pregunta: ¿Qué es necesidad? La necesidad es “carácter de aquello que no se puede prescindir. Lo que no puede evitarse. Fuerza, obligación. Falta de las cosas que son menester para la vida. Riesgo que exige pronto auxilio”.⁶⁷

Según el diccionario jurídico elemental, necesidad es: “Causación inevitable, impulso irresistible de una causa que obra infaliblemente en cierto sentido, que produce un efecto seguro. Cuanto resulta imposible de impedir, evitar, resistir. Determinismo. Falta de lo principal para la existencia... Grave riesgo que requiere pronto y eficaz auxilio...”⁶⁸

Conforme los conceptos anteriores es evidente que decretar una ley es el pronto auxilio que necesitan los médicos residentes del país, una norma jurídica que proteja sus derechos y que regule sus obligaciones como trabajadores; porque hace falta para que exista justicia social y laboral a favor de los profesionales antes mencionados. Sin embargo, para que produzca un efecto seguro y que sea aplicable, es necesario que los legisladores creen una ley específica reconociendo como un trabajo de régimen especial y que por ser especial hace diferente a los demás trabajos, pero esto no significa la violación de los derechos laborales y humanos de los galenos, sino que sea

⁶⁷ García-Pelayo y Gross. *Ob. Cit.* Pág. 716

⁶⁸ Cabanellas de Torres. *Ob. Cit.* Pág. 211



una ley que proteja los intereses del trabajador y que limite la autoridad de la administración pública, con sus propias reglas, prácticas diferentes, pero justas.

En Guatemala prevalece la corrupción de los funcionarios públicos a través de enriquecimientos ilícitos, fraudes, desvíos de fondos, etc. La corrupción ha provocado el total abandono de los hospitales públicos del país; se encuentran en un colapso tanto de personal como de insumos, equipo médico, etc... Los médicos residentes son explotados por su "mano de obra barata" como lo expresó el ex viceministro de hospitales Ludwig Ovalle cuando las autoridades del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social decidieron eliminar el término salario y entregar un bono o bolsa de estudios a los médicos residentes, según lo publicado con fecha trece de enero del año dos mil nueve en El Periódico.

Se considera que es hora de poner fin a estas injusticias cometidas en contra de trabajadores que día a día exponen su propia salud atendiendo a la población guatemalteca más necesitada. Es necesaria una protección jurídica preferente para los médicos residentes del país con un efecto seguro para el desarrollo de los hospitales públicos de Guatemala.

Según el dominico liberal Lacordaire y el filósofo Fouvillée, citados por Luis Fernández Molina: expresaron en forma sintética lo siguiente: "El primero al afirmar que "entre el rico y el pobre, entre el patrono y el trabajador, la libertad oprime y la ley liberta", claramente invocaba la necesidad de una ley libertadora en beneficio de los



trabajadores; y el segundo, al indicar que “cuando se dice contractual se dice justo”...”.⁶⁹ Al crear una ley específica para los médicos residentes respetando las garantías mínimas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala; se protege a ambas partes (trabajador y patrono).

¿Por qué es necesario regular como régimen especial el trabajo que realizan los médicos residentes de Guatemala? Porque originalmente la doctrina y la legislación se encargaron de agrupar todos los servicios cuyos sujetos merecían contar con protección distinta, o bien a que debido a la naturaleza de su labor, su ubicación era incierta. El Código de Trabajo Decreto 1441 los regula, por cierto ya fueron mencionados en el numeral 6.2 de la presente tesis; sin embargo, en la actualidad ha variado significativamente, ya que existen muchos trabajadores que laboran bajo circunstancias muy distintas por la naturaleza misma del trabajo que realizan y que merecen una protección jurídica distinta a la que gozan la mayoría de los trabajadores.

Los legisladores tratan de ignorar la realidad y se niegan a aceptar cambios que se ha dado en el transcurso de estas últimas décadas desde que se decretó el Código de Trabajo; es por lo mismo que muchos trabajadores se encuentran desprotegidos legalmente. Uno de esos trabajos es lo que realizan los médicos residentes del país.

Por naturaleza, el trabajo que se ejecuta en un hospital público requiere de características particulares que no contiene otra institución, porque la vida del ser humano está en contingencia, por lo tanto, no se puede posponer el trabajo para el

⁶⁹ Fernández Molina. *Ob. Cit.* Págs. 42 y 43



siguiente día si alguna persona está grave o en riesgo de perder la vida, esta persona debe ser atendida de inmediato no importando la hora; ya sea de madrugada, mañana, tarde o noche. Todo lo anterior ha ocasionado el abuso en contra de los médicos residentes de parte de las autoridades de alto rango del sector salud, prolongando las jornadas de trabajo y por lógica ha afectado no solo la salud física y psicológica de los médicos residentes, sino también la seguridad de los pacientes.

Los médicos residentes padecen de cansancio excesivo causado por las jornadas extensas de trabajo y esto representa una alarma que no puede ser ignorado por las autoridades respectivas. Al estar bajo un régimen especial de trabajo tendrían un descanso adecuado, salario justo y sobre todo la protección de sus derechos mínimos laborales. Pero, si se decreta una ley sin particularizar se seguiría violentando los derechos de los médicos residentes; ya que la naturaleza misma del trabajo que realizan exige que sean protegidos de manera especial, tomando en cuenta que la ley es la herramienta jurídica para alcanzar la justicia social; por supuesto si son aplicadas correctamente sin tergiversar las mismas.

Actualmente, la única norma jurídica que regula el trabajo de los médicos residentes es: el Acuerdo Gubernativo número 117-86, Reglamento del Programa de Residencias en los Servicios Médico-Hospitalarios Nacionales y el Procedimiento para su Pago, Reformado por el Acuerdo Gubernativo número 67-2000; es un acuerdo que regula obligaciones, pero excluye los derechos mínimos laborales establecidos en la Carta Magna. Es por lo anterior, que se propone la necesidad de la creación de una ley que

regule como régimen especial el trabajo de los médicos residentes. (Ver gráfica No. 14 en Anexos).

La OIT, en su 89° reunión internacional, ratificó los siguientes síntomas para el trabajo rotativo que incluye turnos nocturnos: fatiga anormal, múltiples riesgos para la salud, disminución de la atención, aumento del riesgo de accidentes, problemas digestivos y desórdenes nerviosos. La OIT, al expedirse sobre las conclusiones consideró básico que “se reconociera la naturaleza nociva del trabajo nocturno para todos los trabajadores, sin distinción de sexo, **ocupación** o país en el que trabajaban”. (OIT, 2001:57) Proponiendo que la legislación nacional e internacional debía establecer disposiciones estrictas que regulasen el trabajo de turno, nocturno y principalmente las largas jornadas de trabajo bajo un régimen especial de trabajo.

6.5 ¿Cuándo se debe crear una ley de ramo laboral?

Para responder a la interrogante, primero se debe dar a conocer el concepto de la palabra crear. De conformidad con el Diccionario de la Lengua Española, crear significa: “Establecer, fundar, introducir por vez primera algo; hacerlo nacer, instituir...”.⁷⁰ Cuando existe la necesidad de implementar justicia social, justicia laboral; y cuando determinado grupo de trabajadores se les transgrede, tergiversa o violentan sus derechos y no existe una norma jurídica que los proteja, surge la obligación ineludible de establecer, fundar, instituir o crear una ley de materia laboral, considerando que la ley constituye la mayor fuente del derecho de trabajo.

⁷⁰ Real Academia Española. Ob. Cit.



Para crear una ley debe existir una causa o motivos suficientes que den origen a la creación de la misma; también se debe considerar que debe existir una ordenación racional, que sea en orden del bien común y que exista sanción (confirmación) y promulgación (comunicación) de la misma; y tomando en cuenta que sus características son la coercibilidad, obligatoriedad, autenticidad, generalidad y justicia; se puede afirmar que decretar una ley laboral específico para los médicos residentes de Guatemala, es la obligación ineludible del Congreso de la República de Guatemala en beneficio de la población en general.

6.6 El procedimiento legislativo de conformidad con la Ley Orgánica del Organismo Legislativo y la Constitución Política de la República de Guatemala

El procedimiento legislativo es la serie de pasos o etapas que la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley Orgánica del Organismo Legislativo establecen para la formación y sanción de las leyes en Guatemala, para que el Congreso de la República de Guatemala emita un decreto que al cobrar vigencia se convierta en ley de observancia general y obligatoria.

Es de trascendencia fundamental mencionar a aquellos organismos que poseen la facultad de iniciativa de ley. De conformidad con el Artículo 174 de la Constitución Política de la República de Guatemala “para la formación de las leyes tienen iniciativa



los diputados al Congreso, el Organismo Ejecutivo, la Corte Suprema de Justicia, la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Tribunal Supremo Electoral”.

Pero, **¿Qué es la iniciativa de ley?** Es el derecho que la Constitución Política de la República de Guatemala le otorga a ciertos órganos del Estado para poder elaborar y presentar a discusión proyectos de nuevas leyes. En términos generales, es la facultad que tiene un órgano del Estado o de un miembro del Estado de dar inicio a la creación de una nueva ley, es decir; de dar comienzo a la tramitación de la ley, la primera etapa de su formación, el acto jurídico capaz de poner en movimiento el proceso generador.

6.6.1 Etapas de la formación de la ley, proceso o procedimiento legislativo

El fundamento constitucional del proceso o procedimiento legislativo se encuentra regulado en los artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Así mismo, se desarrolla en los artículos 109 al 133 de la Ley Orgánica del Organismo Legislativo, Decreto Número 63-94.

a) Presentación del proyecto de ley

- Redactado en forma de decreto separando la parte considerativa de la dispositiva.
- Acompañado de estudios técnicos y documentos.
- Por escrito y en forma digital.
- Poner de conocimiento el proyecto de ley al pleno del Congreso de la República de Guatemala.

- **Introducción del proyecto de ley al pleno del Congreso de la República de Guatemala.**
- **Se remite a la comisión de trabajo.**
- **Dictamen de Comisión.**
- **Presentación del dictamen de comisión.**

b) Discusión

- **En los dos primeros debates, se discute en términos generales (deliberando sobre la constitucionalidad, importancia, conveniencia y oportunidad del proyecto).**
- **En el tercer debate, el pleno del Congreso de la República de Guatemala votará si se sigue discutiendo por artículos o si por el contrario se desecha el proyecto de ley.**
- **Discusión artículo por artículo (Pueden haber enmiendas por supresión total o parcial, adiciones, sustituciones totales o parciales).**

c) Aprobación del proyecto de ley

- **Mayoría para la aprobación.**
- **Objeciones y observaciones.**
- **Numeración del decreto.**

d) Remisión del decreto aprobado al Organismo Ejecutivo: Luego de haber aprobado un decreto, la junta directiva del Congreso de la República deberá remitirlo al Organismo Ejecutivo en un plazo no mayor de diez días.



e) Sanción: Luego de que el decreto es recibido por el Presidente de la República, éste tiene un plazo de quince días para decidir si sanciona o veta el mismo.

f) Promulgación: Luego de su sanción, el Presidente de la República deberá ordenar que el decreto sea publicado en el Diario Oficial de Centro América, de observancia obligatoria en el territorio del Estado de Guatemala, como una nueva ley vigente.

g) Publicación: Para que la población pueda conocer el nuevo decreto, se realiza la publicación del mismo en el Diario Oficial de Centro América, publicación a cargo de la Dirección General de la Tipografía Nacional del Ministerio de Gobernación.

h) "Vacatio legis": Al momento de ser publicado el decreto no cobra vigencia inmediatamente, es necesario esperar un período de ocho días a partir de su publicación íntegra en el Diario Oficial de Centro América; para que la población pueda conocer y estudiar la nueva ley, a menos que la ley regule un plazo específico.

i) Vigencia: Al transcurrir el "vacatio legis" la ley cobra vigencia y se vuelve de observancia obligatoria en todo el país.

Se considera que de los órganos que poseen la facultad de iniciativa de ley, la Universidad de San Carlos de Guatemala y los diputados al Congreso de la República; son los que mayor probabilidad tienen de dar inicio a la creación de una ley específica para los médicos residentes de Guatemala, a través de un proyecto o iniciativa de ley.



La Universidad de San Carlos de Guatemala, específicamente la Facultad de Medicina es el que más médicos residentes envía a los hospitales públicos del país, pero hasta ahora no se ha preocupado en exigir el respeto hacia los derechos laborales y humanos de los médicos residentes, haciéndose responsable únicamente del aspecto académico. Se enfatiza que esta casa de estudios se caracteriza en proteger los derechos de los ciudadanos, entonces debe proteger a los médicos residentes del país; y no esquivar responsabilidades.

Se cree necesario que debe trabajar conjuntamente con el Colegio de Médicos y Cirujanos de Guatemala, porque este tiene obligación de actuar para defender los derechos laborales y humanos de sus agremiados, y no seguir con esa actitud de indiferencia hacia sus colegas; ya que es una institución relevante en la definición de políticas y estrategias en el sistema nacional de la salud y de seguridad social y es su deber resguardar la práctica de la profesión médica, en beneficio de los colegiados y de la sociedad guatemalteca.

Deben solicitar ayuda y opinión de las autoridades de las facultades de medicina y de la salud de las universidades privadas del país, principalmente la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala, dado que, al igual que la universidad estatal, envía médicos residentes en algunos hospitales públicos del país. Hay que aclarar, que lo anteriormente opinado no excluye a los demás órganos que poseen facultad de iniciativa de ley, para exigir la protección de los derechos de los médicos residentes; principalmente los diputados por la función legislativa y la función contralora que posee el Congreso de la República de Guatemala.



6.7 Propuestas importantes que se deben considerar al presentar una iniciativa de ley ante el Congreso de la República de Guatemala a favor de los médicos residentes de Guatemala

Es necesario que se decrete una ley especial a favor de los médicos residentes del país; las leyes especiales son creadas para regular situaciones particulares, es decir constituyen un conjunto de normas que específicamente van dirigidas a un determinado sujeto para proteger sus derechos y establecer obligaciones. A continuación se presenta las siguientes propuestas:

- a) Regular como régimen especial el trabajo de los médicos residentes de Guatemala.
- b) Limitar las jornadas de trabajo tanto ordinaria como extraordinaria (establecer cantidad de horas de trabajo diario y cantidad de turnos a la semana).
- c) Regular el descanso adecuado entre turnos y la jornada ordinaria diaria.
- d) Regular el descanso adecuado tanto semanal y diario.
- e) Gozar de un lugar específico y adecuado para descansar, principalmente cuando el médico residente le corresponde turnar. (Aunque sea algunos minutos).
- f) Contratación de más médicos residentes.



g) Salario justo.

h) El pago de jornada extraordinaria.

i) Horario de alimentación.

j) Prohibición de violencia en el trabajo de parte de los directores, jefes, compañeros y demás personal del lugar de trabajo (hospital público o privado).

k) Prohibición de aplicación de turnos de castigo. (Actualmente existe la circular No. 02-2015 de la Unidad de Atención Integral y Derechos Humanos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, que lo prohíbe).

l) Establecer obligaciones de las universidades, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Colegio de Médicos y Cirujanos de Guatemala y demás autoridades conexas con los médicos residentes.

m) Establecer obligaciones específicas a los médicos residentes, para evitar que se siga cometiendo negligencia médica.

n) Elaborar un listado de prohibiciones para los médicos residentes en beneficio propio y del paciente.



- o) Buscar estrategias y programas para garantizar estabilidad laboral a los médicos residentes.**

- p) La necesidad de adecuada proporción de pacientes en relación a los médicos residentes que prestan servicios.**

- q) La necesidad de prevención del trabajo en jornadas continuas entre instituciones que superen los límites máximos recomendados.**

- r) La proporción de insumos necesarios para la eficacia y eficiencia en la prestación del servicio de salud de parte de los médicos residentes hacia los pacientes.**

- s) Al finalizar la relación laboral se haga efectivo el pago de indemnización y demás prestaciones laborales.**

- t) Establecer un horario específico de estudio fuera de la jornada laboral, es decir fortalecimiento académico.**

- u) Seguridad laboral, higiene industrial y organización del trabajo, para garantizar condiciones de trabajo dignas.**

- v) Que gocen de los derechos mínimos laborales establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala.**

w) Que sean reconocidos como servidores públicos y que suscriban contrato de índole laboral y no contratos de índole civil o mercantil que tergiversan y transgreden los derechos laborales de los mismos.

x) Sancionar a las autoridades administrativas (directores, jefes y demás empleados con poder de mando), que abusan de su poder en contra de los médicos residentes.

Las propuestas indicadas anteriormente son las que se consideran necesarias para que se recupere la credibilidad hacia los hospitales públicos por medio del buen servicio que puedan llegar a brindar los médicos residentes para la población más necesitada del país; y también beneficiaría al resto del gremio médico; pero únicamente se logrará si se unen fuerzas, protegiendo y exigiendo los derechos de los médicos residentes que actualmente prestan sus servicios en condiciones inhumanas.

Se cree conveniente recordar a la administración pública, que el Estado tiene la obligación constitucional de prestar y garantizar el servicio de salud, ya que el derecho a la salud se relaciona con el derecho fundamental de todas las personas a la vida y por ende la más elemental de los derechos humanos. Se reitera que la creación de una ley que regule como régimen especial el trabajo que realizan los médicos residentes de Guatemala, será la clave para reducir las ilimitadas jornadas de trabajo de los profesionales y el principio para mejorar las condiciones de trabajo de los mismos; y sobre todo garantizar la seguridad del paciente.



Resulta importante transcribir el pensamiento filosófico del historiador, filósofo y abogado francés, Voltaire, donde señala que “los hombres que se dedican a devolver la salud a otros hombres por los únicos principios de humanidad, y a hacer el bien, supera a todos los grandes de la Tierra y participan de la divinidad”.

Conforme a esta frase; se opina, ojalá que en el transcurso de la historia de la formación de médicos residentes se dé un giro total en beneficio de los mismos; y sean reconocidos y protegidos legalmente sus derechos laborales y que se pueda recuperar esa vocación humanista que se requiere para el ejercicio de la medicina; porque quizá ninguna profesión exija más responsabilidad, y requiera de mucho sacrificio y generosidad. Pero, es primordial que la sociedad la valore, el médico a diario expone su vida y su salud porque desarrolla una actividad preocupante y desgastadora psíquicamente. Por tanto, el médico residente deberá guardar su eminencia y su entrega.

CONCLUSIONES



1. Hay una marcada ausencia de ley para proteger los derechos laborales y humanos de los médicos residentes. Considerando que la ley es coercitiva, imperativa y es la expresión positiva del derecho; se concluye, necesaria una ley específica, que regule como régimen especial el trabajo que realizan los médicos residentes, para garantizar sus derechos y establecer sus obligaciones.
2. Las direcciones generales de los hospitales-escuela imponen jornadas de trabajo demasiado prolongadas a los médicos residentes obligándolos a trabajar más de 12 horas diarias y cubrir turnos de 32 a 36 horas continuas sin descanso alguno, 2 o 3 veces por semana; provocando consecuencias negativas para los profesionales y pacientes, resaltando el aumento en la posibilidad de cometer negligencia médica.
3. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, por medio de los funcionarios y empleados de los hospitales-escuela cometen abuso de autoridad, por lo tanto incurrir en delito; ya que los médicos residentes laboran con condiciones de trabajo inhumanas, además son víctimas de violencia laboral causando en los profesionales daños psicológicos que acaban en la desmotivación en el trabajo.



RECOMENDACIONES

1. El Congreso de la República de Guatemala, necesaria y urgentemente debe decretar una ley específica para los médicos residentes que regule como régimen especial el trabajo que realizan los mismos; para protegerlos jurídicamente de los abusos de la administración pública; sobre todo limitar las jornadas de trabajo, y prevenir consecuencias negativas que puedan perjudicar al paciente y al médico.
2. La Universidad de San Carlos de Guatemala, específicamente la Facultad de Medicina debe buscar conjuntamente con el Colegio de Médicos y Cirujanos de Guatemala, estrategias para exigir al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, la reducción de las jornadas de trabajo de los médicos residentes; enfatizando que las mismas aumenta la posibilidad de cometer negligencia médica.
3. La Procuraduría de los Derechos Humanos, por medio de la Defensoría del Trabajador debe cumplir con sus funciones y defender los derechos humanos y laborales de los médicos residentes, por medio de supervisiones a los hospitales-escuela y denunciar las violaciones de las leyes en materia de derechos humanos y derechos laborales, en especial el delito de abuso de autoridad y violencia laboral.





ANEXOS





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

BOLETA DE ENCUESTA

SUSTENTANTE: ISaura LILIANA CHÁVEZ CUTZ.

TEMA: LAS JORNADAS DE TRABAJO DE LOS MÉDICOS RESIDENTES DE GUATEMALA Y LA NECESIDAD DE CREAR UNA LEY.

La presente encuesta es general y libre, dirigida a ciento veinticinco (125) médicos residentes de los distintos departamentos de especialidades de los diferentes Hospitales Nacionales de Guatemala, denominados Hospitales-Escuela; con el objeto de conocer su criterio con relación a la imposición por parte del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social de laborar jornadas de trabajo extremadamente prolongadas y la necesidad de decretar una ley que proteja sus derechos laborales.

INSTRUCCIONES: A continuación se le presenta una serie de preguntas, por lo que usted debe responder marcando una X en el espacio respectivo de la opción que estime correcta.

1. Puesto que desempeña el encuestado.

Especialidad _____

R1 _____ R2 _____ R3 _____ R4 _____ EPS _____

2. ¿Sabe usted de cuántas horas es la jornada de trabajo ordinaria diurna, establecida legalmente?

Si _____ No _____

3. ¿Labora usted fuera de los límites de la jornada ordinaria diurna?

Si _____ No _____



4. De las siguientes opciones: ¿Cuál o cuáles son las que encajan en la jornada que usted labora cuando le corresponde turnar?

12 Horas _____ 24 Horas _____ 32 Horas _____ Más de 32 Horas _____

5. ¿Cuántas veces turna usted a la semana?

2 veces _____ 3 veces _____ 4 veces _____

6. Cuando no le corresponde turnar, ¿Cuántas horas labora al día?

8 Hrs. _____ 12 Hrs. _____ Más de 12 Hrs. _____

7. ¿Goza usted del descanso semanal regulado en las leyes laborales?

Si _____ No _____

8. ¿Goza usted de horario para ingerir sus alimentos durante la jornada de trabajo?

Si _____ No _____

9. ¿Goza usted de un horario específico para estudiar los cursos de especialidad?

Si _____ No _____

10. ¿Le paga el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, el salario correspondiente al tiempo laborado fuera de la jornada ordinaria (Jornada extraordinaria)?

Si _____ No _____



11. ¿Cree usted que las universidades del país velan por los derechos laborales de los médicos residentes?

Si _____ No _____

12. ¿Cree usted que las jornadas de trabajo impuestas a los médicos residentes aumenta las posibilidades de cometer negligencia médica?

Si _____ No _____

13. ¿Padece usted de agotamiento o desgaste profesional denominado también como Síndrome de Burnout, a causa de las jornadas de trabajo prolongadas que debe cumplir?

Si _____ No _____

14. ¿Considera usted que al decretar una ley que reconozca como trabajo de régimen especial lo que realizan los médicos residentes de Guatemala, reduciría los abusos cometidos en contra de sus derechos laborales y gozar de jornadas de trabajo menos prolongadas?

Si _____ No _____

15. ¿Cree usted, que el Colegio de Médicos y Cirujanos de Guatemala, cumple con sus obligaciones de proteger a sus agremiados; en este caso a los médicos residentes?

Si _____ No _____

16. ¿Alguna vez ha sido obligado a laborar horas extras o fuera de los límites establecidos por la ley para cubrir el denominado “turno de castigo”?

Si _____ No _____



17. ¿Cree usted que las jornadas de trabajo prolongadas causa violencia en el trabajo?

Si _____ No _____

18. Como médico residente: ¿Cuál o cuáles de las siguientes opciones; son las que le afectan a usted, como consecuencia de las jornadas de trabajo prolongadas que debe laborar?

- a. Estrés. _____
- b. Enfermedades físicas. _____
- c. Trastornos alimenticios. _____
- d. Mala relación entre jefes y médicos residentes. _____
- e. Somnolencia. _____
- f. No convivir con la familia. _____
- g. Desinterés por los pacientes. _____
- h. Todas las anteriores _____

19. De las siguientes opciones: ¿Cuál o cuáles considera usted las causas del por qué el médico residente es obligado a cumplir con las jornadas de trabajo que le son impuestas actualmente?

- a) La falta de presupuesto del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. _____
- b) La falta de interés de las autoridades respectivas. _____
- c) La falta (ausencia) de una ley que proteja los derechos de los médicos residentes como un trabajo de régimen especial. _____
- d) Porque usted no es considerado como trabajador; sino como estudiante de una especialidad. _____
- e) Todas las anteriores _____



20. Como médico residente, ¿Qué tipo de contrato suscribe usted con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social?

Contrato de Trabajo _____

Contrato Administrativo _____

Contrato Civil _____

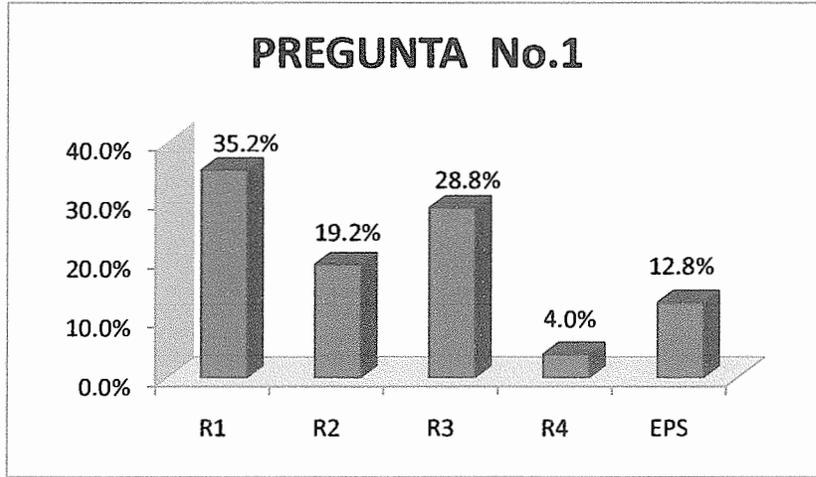
ILCHC.





Gráficas:

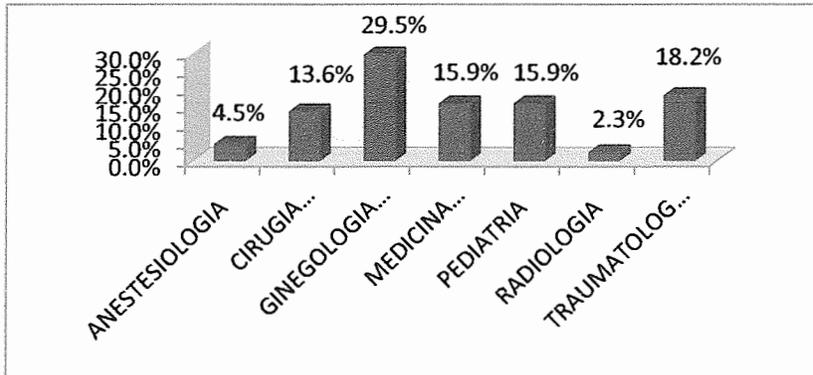
Pregunta No. 1. Según puesto que desempeña el encuestado. (R1, R2, R3, R4, EPS).



Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.

Pregunta No. 1. Según especialidad del encuestado. (Anestesiología, Cirugía general, Ginecología y obstetricia, Medicina interna, Pediatría, Radiología, Traumatología y ortopedia).

R1

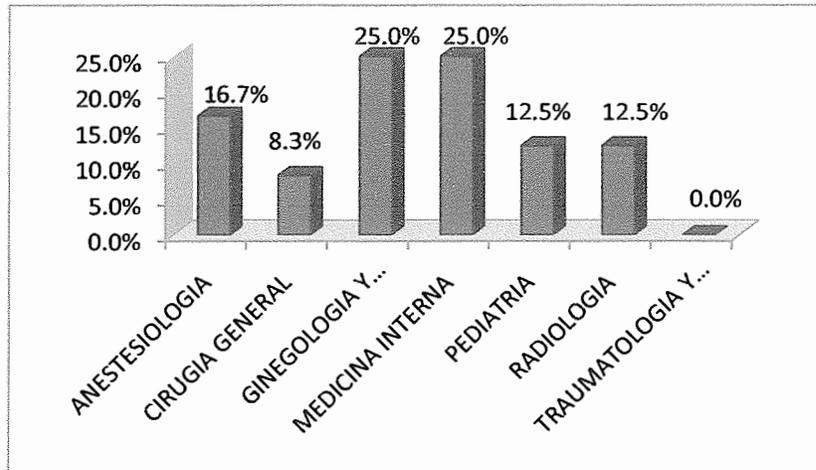


Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.



Pregunta No. 1. Según especialidad del encuestado. (Anestesiología, Cirugía general, Ginecología y obstetricia, Medicina interna, Pediatría, Radiología, Traumatología y ortopedia).

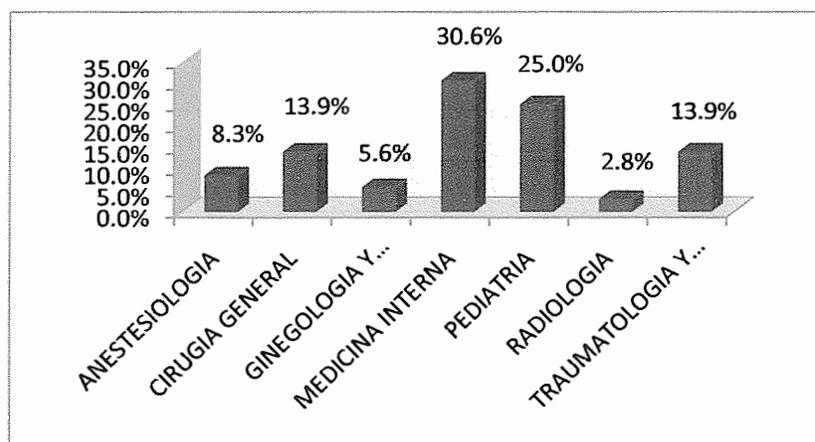
R2



Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.

Pregunta No. 1. Según especialidad del encuestado. (Anestesiología, Cirugía general, Ginecología y obstetricia, Medicina interna, Pediatría, Radiología, Traumatología y ortopedia).

R3

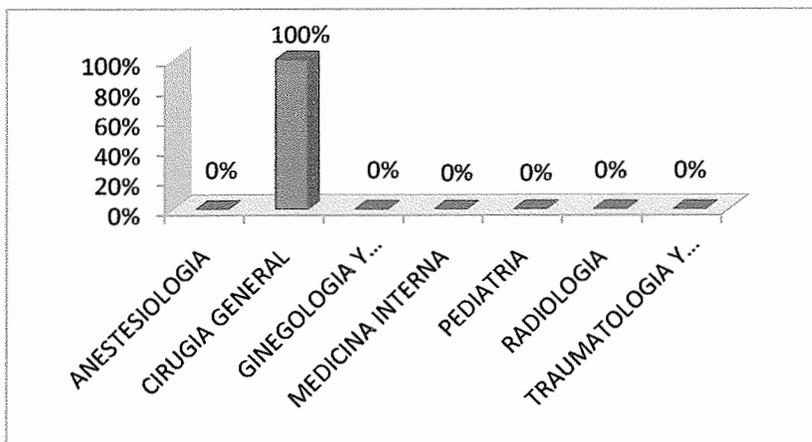


Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.



Pregunta No. 1. Según especialidad del encuestado. (Anestesiología, Cirugía general, Ginecología y obstetricia, Medicina interna, Pediatría, Radiología, Traumatología y ortopedia).

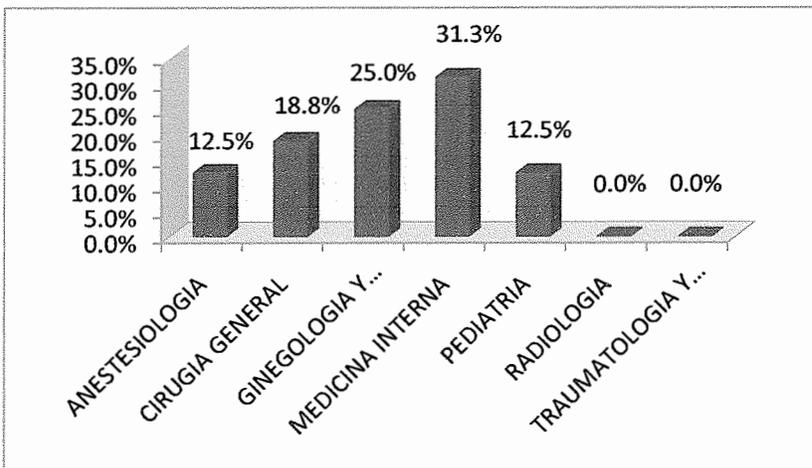
R4



Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.

Pregunta No. 1. Según especialidad del encuestado. (Anestesiología, Cirugía general, Ginecología y obstetricia, Medicina interna, Pediatría, Radiología, Traumatología y ortopedia).

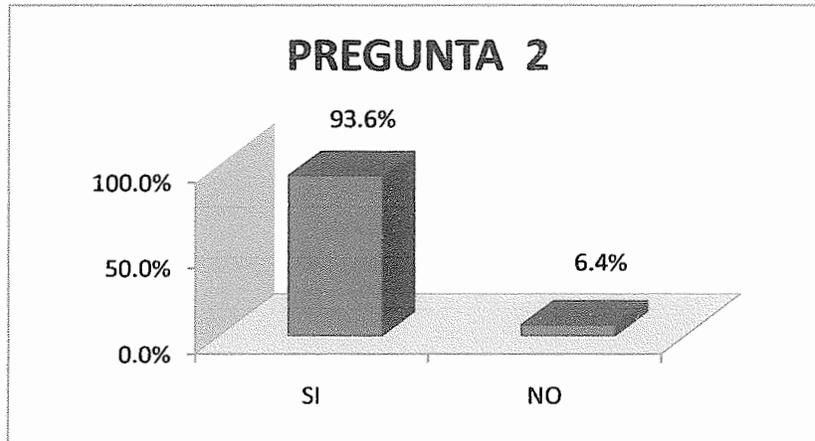
EPS



Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.

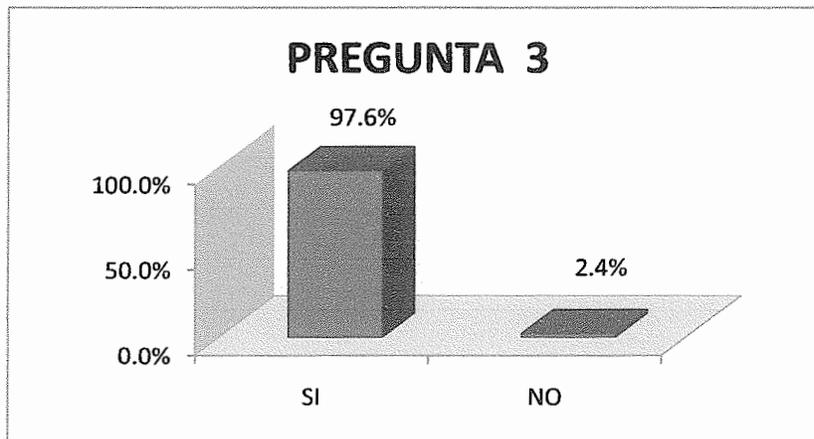


Pregunta No. 2. ¿Sabe usted de cuántas horas es la jornada de trabajo ordinaria diurna, establecida legalmente? (SI – NO).



Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.

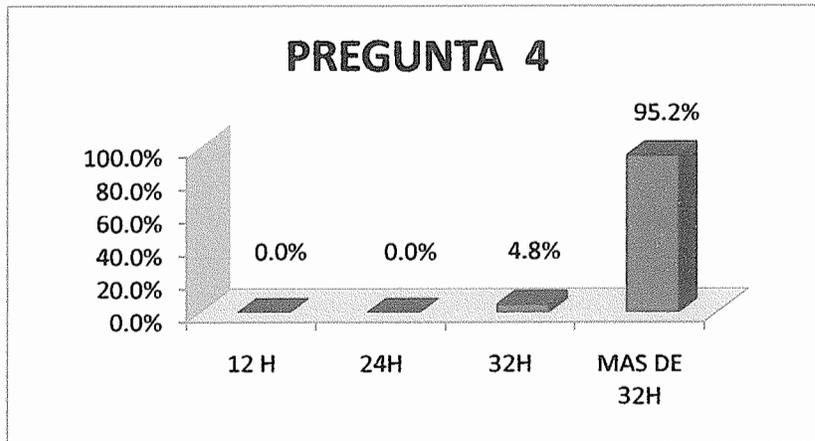
Pregunta No. 3. ¿Labora usted fuera de los límites de la jornada ordinaria diurna? (SI – NO)



Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.

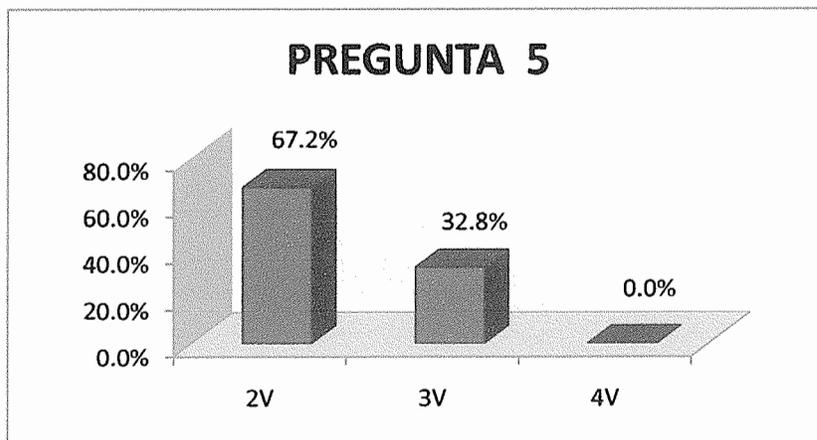


Pregunta No. 4. De las siguientes opciones: ¿Cuál o cuáles son las que encajan en la jornada que usted labora cuando le corresponde turnar? (12 horas, 24 horas, 32 horas, más de 32 horas).



Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.

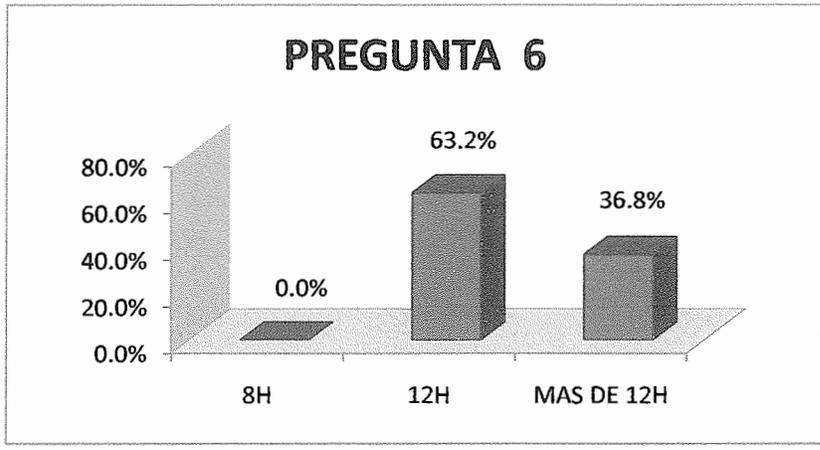
Pregunta No. 5. ¿Cuántas veces turna usted a la semana? (2 veces, 3 veces, 4 veces).



Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.

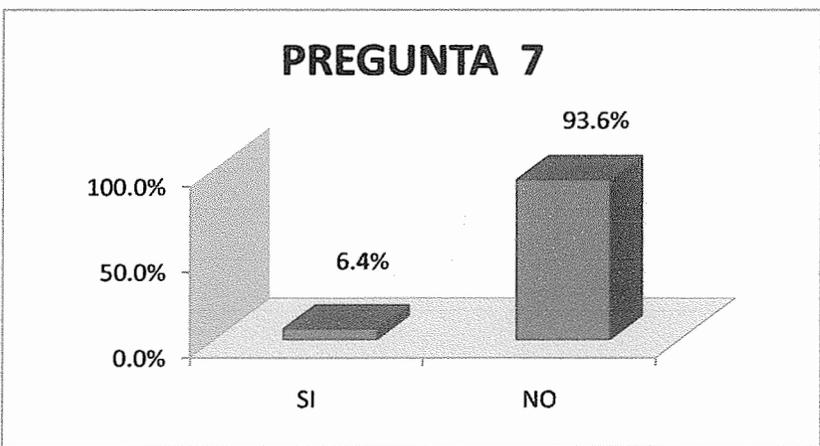


Pregunta No. 6. Cuando no le corresponde turnar, ¿Cuántas horas labora al día? (8 horas, 12 horas, más de 12 horas).



Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.

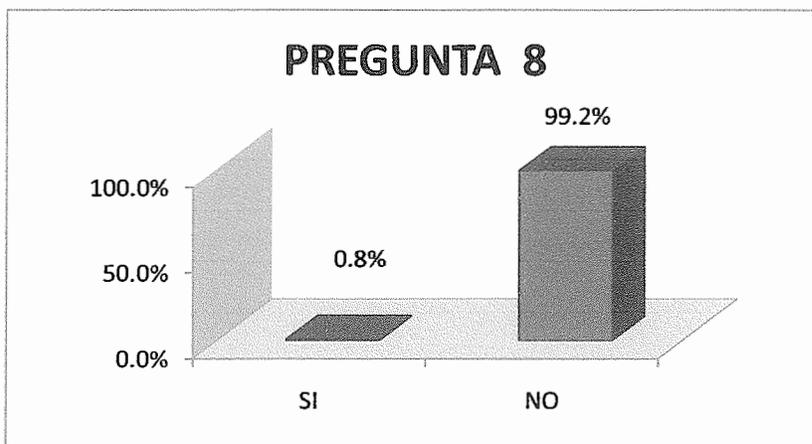
Pregunta No. 7. ¿Goza usted del descanso semanal regulado en las leyes laborales? (SI – NO).



Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.

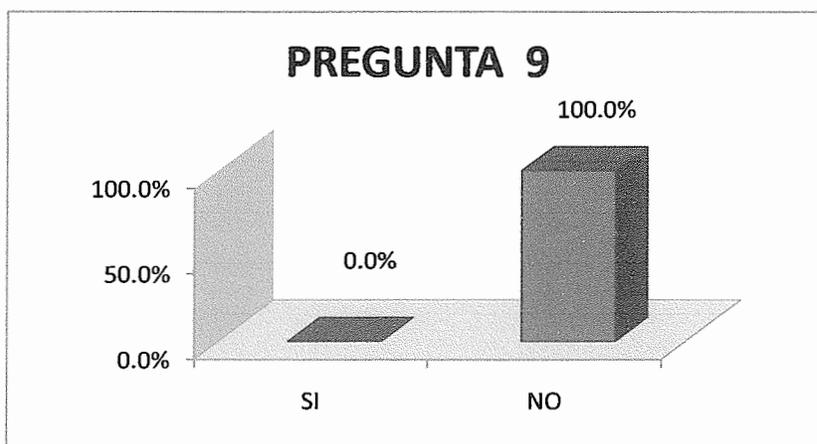


Pregunta No. 8. ¿Goza usted de horario para ingerir sus alimentos durante la jornada de trabajo? (SI – NO).



Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.

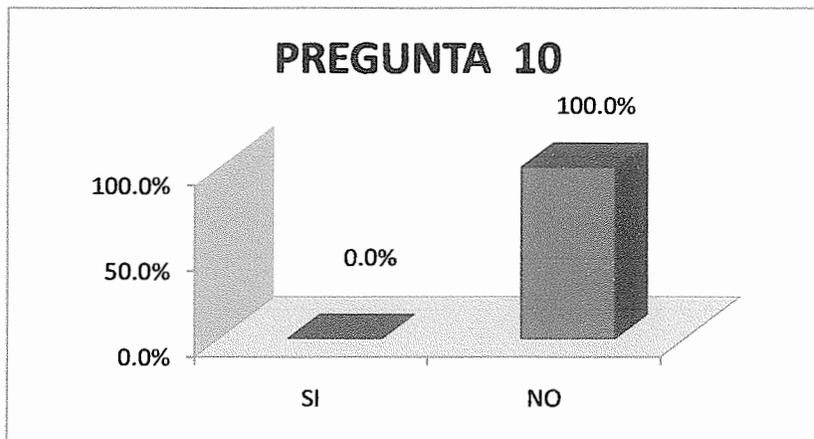
Pregunta No. 9. ¿Goza usted de un horario específico para estudiar los cursos de especialidad? (SI – NO).



Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.

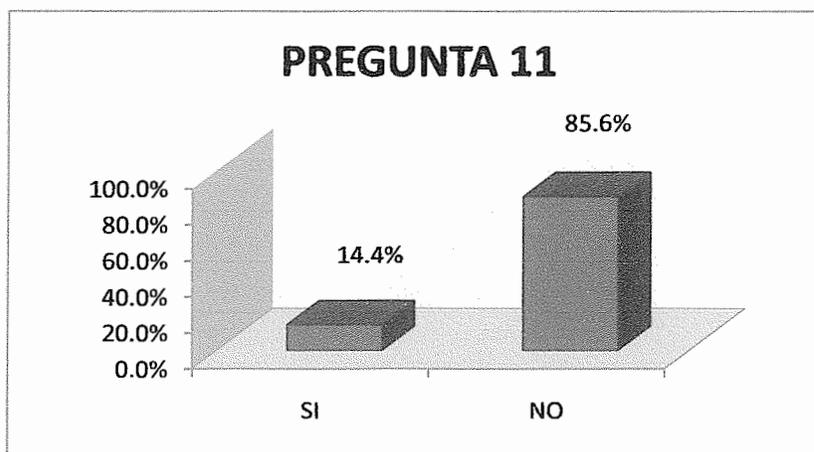


Pregunta No. 10. Le paga el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, el salario correspondiente al tiempo laborado fuera de la jornada ordinaria (Jornada extraordinaria). (SI – NO).



Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.

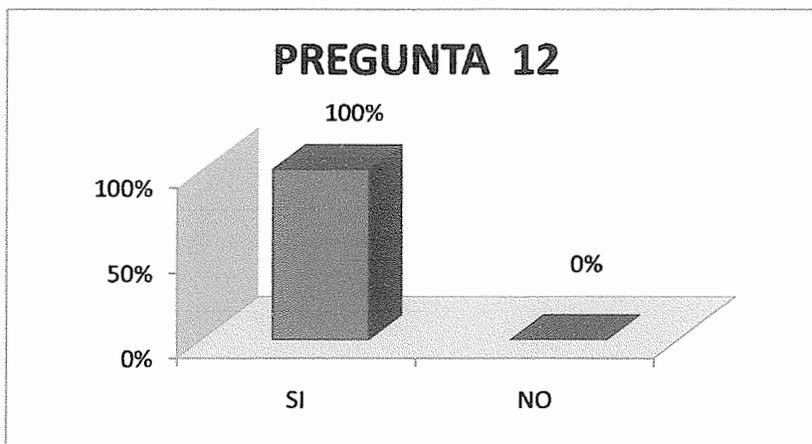
Pregunta No. 11. ¿Cree usted que las universidades del país velan por los derechos laborales de los médicos residentes? (SI – NO).



Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.

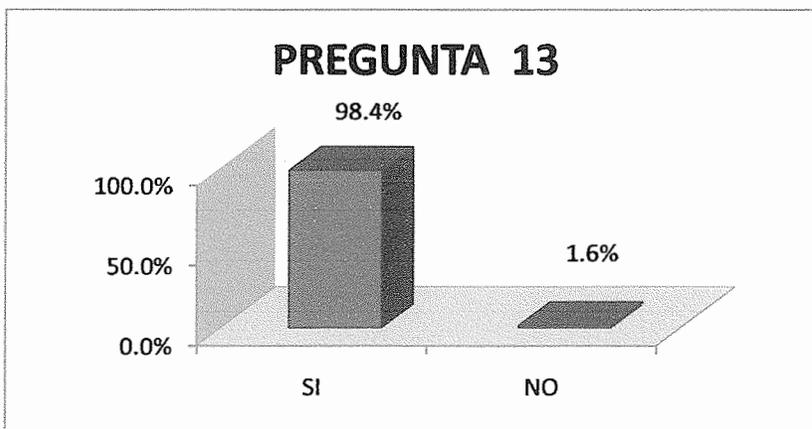


Pregunta No. 12. ¿Cree usted que las jornadas de trabajo impuestas a los médicos residentes aumenta las posibilidades de cometer negligencia médica? (SI – NO).



Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.

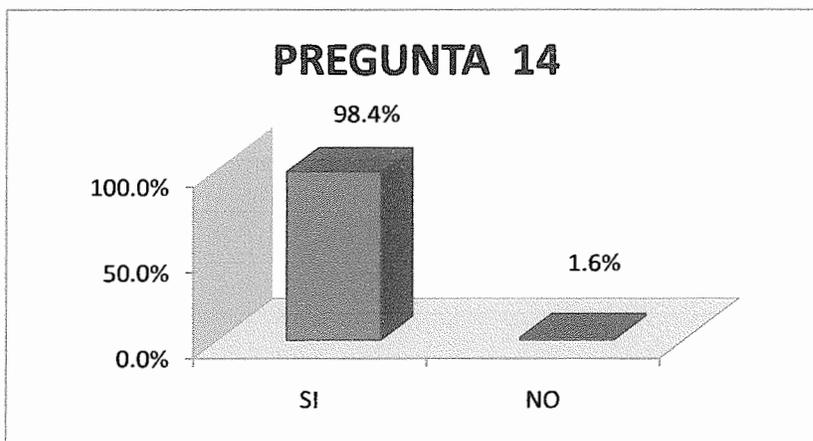
Pregunta No. 13. ¿Padece usted de agotamiento o desgaste profesional denominado también como Síndrome de Burnout, a causa de las jornadas de trabajo prolongadas que debe cumplir? (SI – NO).



Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.

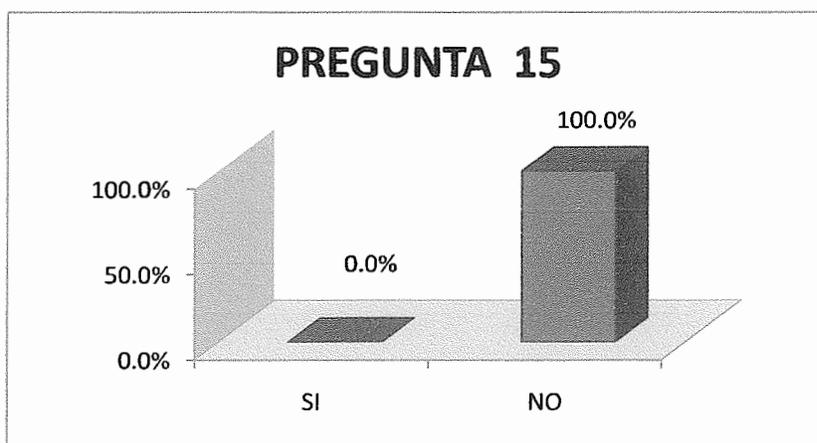


Pregunta No. 14. ¿Considera usted que al decretar una ley que reconozca como trabajo de régimen especial lo que realizan los médicos residentes de Guatemala, reduciría los abusos cometidos en contra de sus derechos laborales y gozar de jornadas de trabajo menos prolongadas? (SI – NO).



Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.

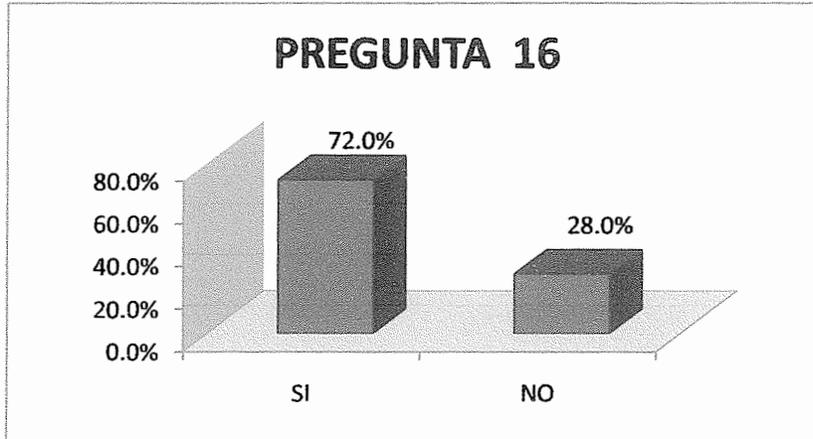
Pregunta No. 15. ¿Cree usted que el Colegio de Médicos y Cirujanos de Guatemala, cumple con sus obligaciones de proteger a sus agremiados; en este caso a los médicos residentes? (SI – NO).



Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.

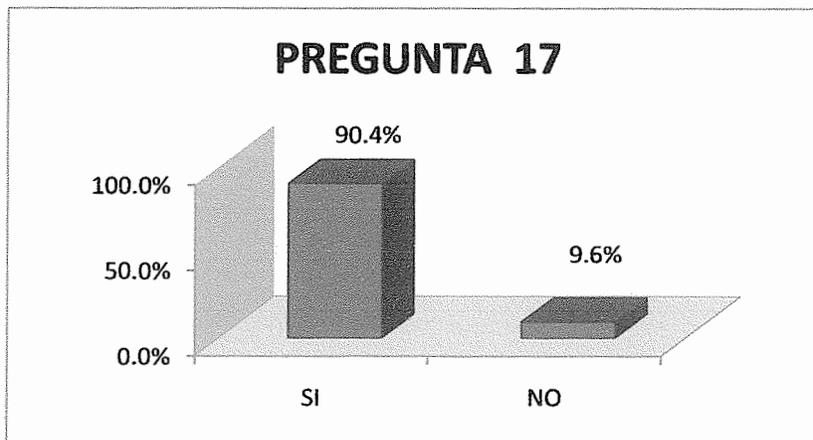


Pregunta No. 16. ¿Alguna vez ha sido obligado a laborar horas extras o fuera de los límites establecidos por la ley para cubrir el denominado “castigo”? (SI – NO).



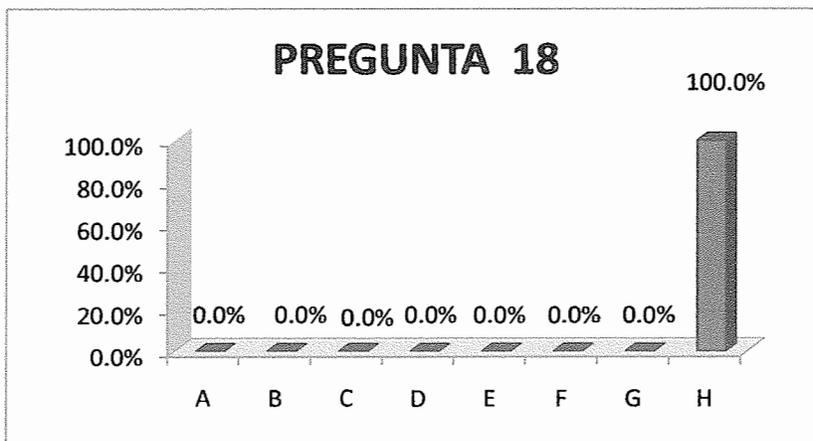
Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.

Pregunta No. 17. ¿Cree usted que las jornadas de trabajo prolongadas causa violencia en el trabajo? (SI – NO).



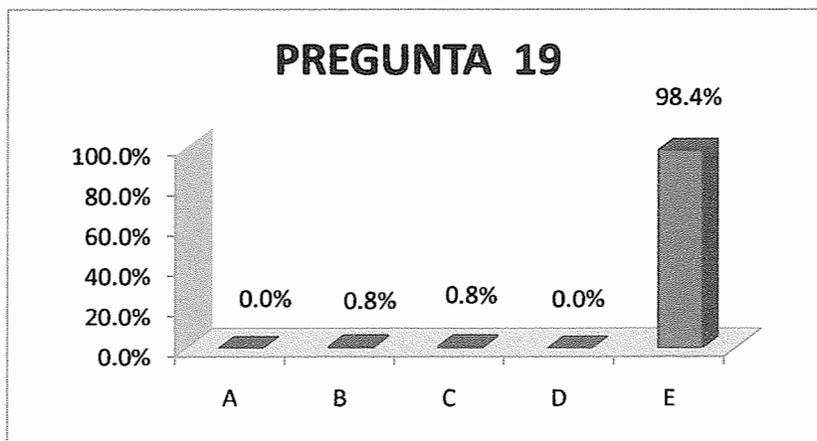
Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.

Pregunta No. 18. Como médico residente. ¿Cuál o cuáles de las siguientes opciones; son las que le afectan a usted, como consecuencia de las jornadas de trabajo prolongadas que debe laborar? (A. Estrés, B. Enfermedades físicas, C. Trastornos alimenticios, D. Mala relación entre jefes y médicos residentes, E. Somnolencia, F. No convivir con la familia, G. Desinterés por los pacientes, H. Todas las anteriores).



Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.

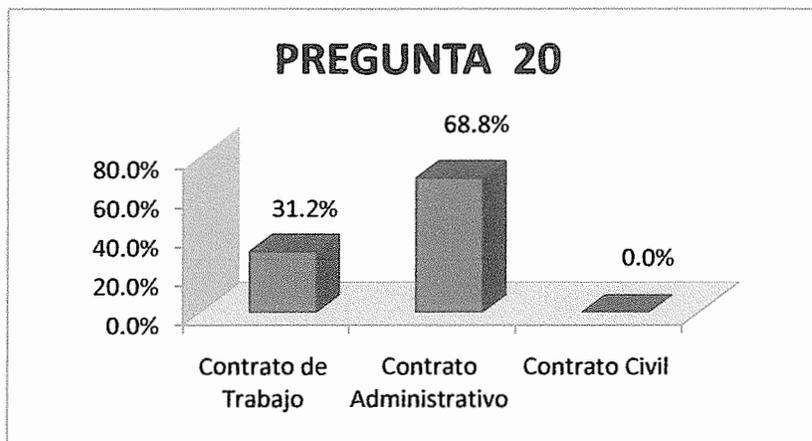
Pregunta No. 19. De las siguientes opciones: ¿Cuál o cuáles considera usted las causas del por qué el médico residente es obligado a cumplir con las jornadas de trabajo que le son impuestas actualmente? (A. La falta de presupuesto del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, B. La falta de interés de las autoridades respectivas, C. La falta (ausencia) de una ley que proteja los derechos de los médicos residentes como un trabajo de régimen especial, D. porque usted no es considerado como trabajador, sino como estudiante de una especialidad, E. Todas las anteriores).



Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.



Pregunta No. 20. Como médico residente, ¿Qué tipo de contrato suscribe usted con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social? (A. Contrato de trabajo, B. Contrato administrativo, C. Contrato civil).



Fuente: Encuesta libre a 125 médicos residentes de diferentes hospitales – escuela de Guatemala y de diferentes especialidades médicas.



Evaluación de resultados

1) Con relación a la interrogante número uno, la encuesta fue realizada a 125 médicos residentes, de distintos grados, distintas especialidades, y de distintos hospitales nacionales del país denominados también hospitales-escuela donde laboran médicos residentes. (Se aclara que no aparecerán nombres específicos de los hospitales-escuela; ya que se optó por una encuesta general y libre). El porcentaje de grados y de especialidades queda de la siguiente manera:

R1 (Médicos residentes de primer año): 35.2%.

Especialidades: Anestesiología 4.5%; Cirugía General 13.6%; Ginecología y Obstetricia 29.5%; Medicina Interna 15.9%; Pediatría 15.9%; Radiología 2.3%; Traumatología y Ortopedia 18.2%.

R2 (Médicos residentes de segundo año): 19.2%.

Especialidades: Anestesiología 16.7%; Cirugía General 8.3%; Ginecología y Obstetricia 25.0%; Medicina Interna 25.0%, Pediatría 12.5%; Radiología 12.5%; Traumatología y Ortopedia 0.0%.

R3 (Médicos residentes de tercer año): 28.8%.

Especialidades: Anestesiología 8.3%; Cirugía General 13.9%; Ginecología y Obstetricia 5.6%; Medicina Interna 30.6%; Pediatría 25.0%; Radiología 2.8%; Traumatología y Ortopedia 13.9%.

R4 (Médicos residentes de cuarto año): 4.0%.

Especialidades: Anestesiología 0%; Cirugía General 100%; Ginecología y Obstetricia 0%; Medicina Interna 0%; Pediatría 0%; Radiología 0%; Traumatología y Ortopedia 0%.

EPS (Médicos residentes de ejercicio profesional supervisado):12.8%.

Especialidades: Anestesiología 12.5%; Cirugía General 18.8%; Ginecología y Obstetricia 25.0%; Medicina Interna 31.3%; Pediatría 12.5%; Radiología 0%; Traumatología y Ortopedia 0%.

2) Con relación a la interrogante número dos, 93.6% de los médicos residentes encuestados contestó SÍ y el 6.4% contestó NO, de lo anterior se puede observar que la mayoría de médicos residentes de Guatemala conoce de cuántas horas es la jornada ordinaria de trabajo; aunque aún existe una minoría que desconoce al respecto.

3) Con relación a la interrogante número tres, su resultado permite establecer que el 97.6% de los encuestados contestó que SÍ labora fuera del límite legal de la jornada ordinaria diurna, lo que quiere decir, que todos estos trabajadores laboran jornadas extraordinarias; y el 2.4% contestó NO; se opina que esta respuesta negativa se debe al desconocimiento de cuántas horas es la jornada ordinaria diurna.

4) Con relación a la interrogante número cuatro, contestaron de la siguiente manera: 12 horas 0%; 24 horas 0%; 32 horas 4.8%; más de 32 horas 95.2%. Este resultado confirma las excesivas jornadas de trabajo ilimitadas que les son impuestas a los médicos residentes.

5) Con relación a la interrogante número cinco, contestaron de la siguiente manera: 2 veces 67.2%; 3 veces 32.8%; 4 veces 0%. Este resultado es importante y preocupante considerando que los médicos residentes de cirugía general son los que más afirmaron que turnan 3 veces a la semana con jornadas de más de 32 horas consecutivas.

6) Con relación a la interrogante número seis, contestaron de la siguiente manera: 8 horas 0%; 12 horas 63.2%; más de 12 horas 36.8%. Se confirma una vez más que los médicos residentes trabajan fuera del límite legal de las jornadas de trabajo, se opina que deben estar sujetos a un régimen especial de trabajo para la protección de sus derechos laborales.

7) Con relación a la interrogante número siete, 6.4% contestó SÍ, y el 93.6% contestó NO. De conformidad con este resultado se puede confirmar que los médicos residentes



no gozan del descanso semanal regulado en las leyes laborales, exceptuando a algunos médicos residentes que realizan ejercicio profesional supervisado en determinado hospital público.

8) Con relación a la interrogante número ocho, 0.8% contestó Sí, y el 99.2% contestó NO. Este resultado definitivamente afirma el abuso que cometen las autoridades de los hospitales públicos con los médicos residentes de Guatemala; debe existir un horario para consumir alimentos, es un derecho que debe gozar todo trabajador independientemente de la profesión u oficio que se realiza, significa que los médicos residentes están propenso a enfermedades gástricos y desgaste físico; ya que la alimentación es primordial para todo ser humano; increíble, pero es la realidad que enfrentan los médicos residentes.

9) Con relación a la interrogante número nueve, 0.0% contestó Sí, y el 100% contestó NO. El resultado de esta interrogante es muy importante ya que se confirma que los médicos residentes aparte de las largas jornadas de trabajo que les son impuestas y ni siquiera gozan de descanso semanal; en las pocas horas que les toca descansar no lo utilizan para dormir; sino para estudiar, esto hace aún más alarmante las condiciones en que se encuentran los galenos en formación.

10) Con relación a la interrogante número diez, 0.0% contestó Sí y el 100% contestó NO. El resultado permite afirmar que el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social no paga a los médicos residentes el salario correspondiente al tiempo laborado fuera de la jornada ordinaria (jornada extraordinaria). Confirma la explotación laboral que sufren los profesionales mencionados.

11) Con relación a la interrogante número once, 14.4% contestó Sí, y el 85.6% contestó NO. Este resultado demuestra que las universidades del país únicamente tienen relación académica con los médicos residentes; es decir, se dedican a impartir contenidos temáticos y acreditar el grado académico; en cuanto la parte laboral las

universidades del país son ajenos al mismo. Se considera que la Universidad de San Carlos de Guatemala y universidades privadas deben exigir al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social mejoras en las condiciones de trabajo de los médicos residentes.

12) Con relación a la interrogante número doce, el 100% contestó Sí y el 0% contestó NO. Su resultado es de suma importancia debido a que el 100% de médicos residentes encuestados confirma que hay un aumento de posibilidades de cometer negligencia médica debido a las largas jornadas de trabajo que les son impuestas. Es alarmante; ya que, mientras más horas trabajan más es la posibilidad de que la seguridad del paciente esté en riesgo, considerando que los médicos residentes de cirugía general son los que más turnan a la semana.

13) Con relación a la interrogante número trece, el 98.4% contestó Sí y el 1.6% contestó NO. Su resultado nos permite corroborar que el mayor porcentaje de médicos residentes Sí padecen de agotamiento o desgaste profesional denominado también Síndrome de Burnout a causa de las largas jornadas de trabajo.

14) Con relación a la interrogante número catorce, el 98.4% contestó Sí y el 1.6% contestó NO. Su resultado es importantísimo, lo cual permite demostrar la hipótesis sustentada dentro de la presente tesis, con relación a la necesidad de la creación de una ley y que ésta sería la solución a la limitación de las jornadas de trabajo ilimitadas impuestas a los médicos residentes de Guatemala. Si existe una norma legal que regule el trabajo de los médicos residentes como régimen especial; los beneficios serían múltiples desde el punto de vista jurídico y laboral.

15) Con relación a la interrogante número quince, El 0% contestó Sí, y el 100% contestó NO. Es difícil entender que el propio Colegio de Médicos y Cirujanos de Guatemala, no exija la protección laboral de sus agremiados; se considera que se transgrede muchos puntos del Código Deontológico, principalmente el Artículo 7 del



mismo; ya que es de conocimiento de dicho colegio todas las arbitrariedades que cometen las autoridades del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y autoridades de los hospitales públicos en contra de los médicos residentes.

16) Con relación a la interrogante número dieciséis, el 72% contestó SÍ, y el 28% contestó NO. Este resultado permite evidenciar que la mayoría de médicos residentes son obligados a trabajar más horas como un medio de castigo de parte de sus jefes, esto es abuso de autoridad y se considera como delito; se transgrede no solamente los derechos laborales sino los derechos humanos de los médicos residentes.

17) Con relación a la interrogante número diecisiete, 90.4% contestó SÍ y el 9.6% contestó NO. El resultado de esta pregunta corrobora que las jornadas prolongadas de trabajo tan solo producen consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para las instituciones respectivas, es decir médicos residentes y hospitales públicos. Es inquietante conocer este resultado ya que la violencia en el trabajo prácticamente afecta el desempeño laboral y el bienestar, la salud mental y física del trabajador. Es totalmente ilegal.

18) Con relación a la interrogante número dieciocho, contestaron de la siguiente manera: de la opción a) a la opción g) 0%; opción h) 100%. Este es otro de los resultados más importantes para la presente tesis; ya que se confirma las consecuencias negativas que afecta a los médicos residentes por laborar jornadas prolongadas de trabajo en los hospitales públicos. A los médicos residentes les afecta los siguientes aspectos: estrés, enfermedades físicas, trastornos alimenticios; mala relación entre jefes y médicos residentes, somnolencia, no convivir con la familia, y desinterés por los pacientes, entre otros.

19) Con relación a la interrogante número diecinueve, contestaron de la siguiente manera: a) 0%; b) 0.8%; este porcentaje considera que la falta de interés de las autoridades respectivas es causa de las jornadas prolongadas que les son impuestas a



los médicos residentes; c) 0.8%; este porcentaje considera que la falta o ausencia de una ley que proteja los derechos de los médicos residentes como un trabajo de régimen especial es la causa de las jornadas de trabajo prolongadas; d) 0%; e) 98.4%; este porcentaje considera que las causas del por qué el médico residente es obligado a cumplir con las jornadas de trabajo muy prolongadas son las siguientes: a) La falta de presupuesto del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, b) la falta de interés de las autoridades respectivas, c) la falta (ausencia) de una ley que proteja los derechos de los médicos residentes como un trabajo de régimen especial, d) porque no es considerado como trabajador; sino como estudiante de una especialidad.

20) Con relación a la interrogante número veinte, el 31.2% indicó que suscribe contrato de trabajo, el 68.8% contrato administrativo y el 0% contrato civil. Es necesario que la Junta Directiva del Colegio de Médicos y Cirujanos de Guatemala, capacite a sus agremiados para tener conocimiento respecto de las diferencias que puedan existir en cuanto a las clases de contratos y qué tipo de contrato suscriben los médicos residentes con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Sin embargo, este resultado da a conocer que el Estado trata de ocultar la relación laboral que tiene con los médicos residentes, suscribiendo contrato administrativo con los mismos.



BIBLIOGRAFÍA

- ARDANZA, Anselmo. **El reconocimiento de los riesgos psicosociales como riesgos laborales y su incidencia en la administración pública.** Gestiondelestresparaempresas.es/riesgospsicosociales.htm (Consultado: Guatemala, 20 de agosto de 2015).
- ARIAS, Carlos Francisco. **Jornadas de trabajo extenso y guardias nocturnas de médicos residentes. Consecuencias para la salud y afrontamiento.** Vol. XII. San Luis, Argentina: Ed. Fundamentos en Humanidades, 2011.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo.** Distrito Federal, México: Ed. Mexicana; (Harla S.A. de C.V.) Impresora Publimex, S.A. 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. **Contrato de trabajo parte general.** Vol. 1. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Omeba, 1945.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2008.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Undécima edición. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1993.
- CÁCERES PALLAVIDINO, Guillermo Horacio y coautores. **Síndrome de Burn-out en médicos residentes del NEA: ¿Cuánto afecta a nuestros futuros especialistas?** Revista de posgrado de la vía cátedra de medicina. No. 201 República de Argentina: (s.e), Junio 2005.
- CANESSA MONTEJO. Miguel F. **Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala: manual auto formativo / programa para el acceso ciudadano a la justicia laboral para CAFTA-DR (PACT).** 1ª edición. San Salvador, El Salvador: (s.e), 2010.
- Center for Ethics at Harvard University. **Médicos residentes: ¿Trabajadores o estudiantes en los ojos de la ley?** <http://www.nejm.org/doi/full/10.10567NEJM-p1100414-#ref1> (Consultado: Guatemala, 24 de julio de 2013).



DE DIEGO, Julián Arturo. **Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social**, 7ª edición, ampliada y actualizada. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley S.A.E. 2008.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1994.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México: Editorial: Porrúa, 1979.

El Periódico de Guatemala. **Llevo 32 horas sin dormir, ¿te opero?** <http://www.elperiodico.com.gt/> (Consultado: Guatemala, 14 de mayo de 2014).

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 1ª edición. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

FERNÁNDEZ TAYLOR, Kennet R. **Exceso de horas laborales de médicos en formación en El Salvador: poniendo en riesgo a los pacientes**. www.intra-med.com.gt/contenido.asp?contenidoID=47902 (Consultado: Guatemala, 14 de septiembre de 2015).

FERREIRA PRUNES, José Luis. **El origen de las limitaciones de las jornadas de trabajo**. Montevideo, Uruguay: Ed. Torreblanca, 1993.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2006.

FRANCO ZAPATA, Ramón. **Derecho del trabajo**. Caracas, Venezuela: Ed. Marga Editores, 1999.

FUENTES VELÁSQUEZ, Julio César. **La ineficacia del servicio civil en la administración pública de Guatemala, en virtud del incumplimiento del propósito que establece el Artículo 2 de la Ley de Servicio Civil**. USAC, Guatemala: (s.e), 2012.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, 1975.



GARCÍA-PELAYO Y GROSS, Ramón. **Diccionario pequeño Larousse ilustrado**. Decimoséptima edición. Distrito Federal, México: Ed. Larousse S.A. de C.V. 1993.

HERNÁNDEZ MOLINA, Alfonso. **La dirección del trabajo: misión legal y papel de sus funcionarios clave en las relaciones laborales**. <http://www.nuestros-derechos-laborales.blogspot.com> (Consultado: Guatemala, 10 de agosto de 2015).

<http://www.cmaestranza.com/diccionario-médico/67-r.html?start=611111> (Consultado: Guatemala, 24 de julio de 2014).

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República de la Nación de Argentina. **¿Qué es violencia laboral?** www.trabajo.gob.ar/oavl/quees.asp (Consultado: Guatemala, 29 de julio de 2015).

Ministerio de la Protección Social, República de Colombia. **Prevenir el cansancio del personal de salud**. Paquetes instruccionales, guía técnica, “buenas prácticas para la seguridad del paciente en atención en salud” Versión: 1.0. Bogotá, Colombia: (s.e), 31 de diciembre de 2009.

MORENO JIMÉNEZ, Bernardo. Báez León, Carmen. **Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas**. Madrid España: Ed. Universidad Autónoma de Madrid, noviembre 2010.

NAVARRO BATRES, Tomás Baudilio. **Medicina legal**. Tomo I. Ciudad Universitaria zona 12, Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005.

NIETO, Héctor. **Las condiciones y medio ambiente de trabajo como determinantes de la calidad de prestaciones médicas. Un aporte desde la salud laboral**. Organización Internacional del Trabajo. Global estimates of fatalities caused by work related diseases and Occupational accidents, 2002. http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/accidis/globest_2002/dis_world.htm (Consultado: Guatemala, 27 de abril de 2014).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 4 de febrero de 1981.



PÉREZ DE LEAL, Rosana. Responsabilidad civil del médico: tendencias clásicas y modernas, doctrina, jurisprudencia, legislación. 1ª edición. Buenos Aires, Argentina: Ed. Universidad, 1995.

PIÑUEL, Iñaki. Mobbing, cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Madrid, España: Ed. Suma de letras, Santillana Ediciones Generales; S.A. 2003.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del derecho del trabajo. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1978.

Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. www.rae.es/dle.rae.es (Consultado: Guatemala, 13 de agosto de 2015).

Real Academia Nacional de Medicina. Diccionario de términos médicos. Buenos Aires, Bogotá, Caracas, Madrid, México, Porto Alegre: Ed. Médica Panamericana, 2012.

ROUZAUT, Adolfo. La fundamentación de los límites de las jornadas de trabajo. Caracas, Venezuela: Ed. Marsiglia, 1994.

Wikipedia la enciclopedia libre. Condiciones de trabajo. <http://es.wikipedia.org/wiki/> (Consultado: Guatemala, 25 de marzo de 2014).

www.blogeconomista.com/jornadas-especiales/ (Consultado: Guatemala, 20 de agosto de 2015).

www.postgradomedicinausac.com/historia.php (Consultado: Guatemala, 14 de agosto de 2015).

Legislación:

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



Código Civil. Decreto Ley 106. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. 1964.

Código de Trabajo. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Código Penal. Decreto Número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, 1973.

Ley de Servicio Civil. Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, 1969.

Ley Orgánica del Organismo Legislativo. Decreto Número 63-94 del Congreso de la República de Guatemala, 1994.

Acuerdo Gubernativo número 117-86. Reglamento del Programa de Residencias en los Servicios Médico-Hospitalarios Nacionales y el Procedimiento para su Pago. Reformado por el Acuerdo Gubernativo número 67-2000. Guatemala 28 de enero, 2000.