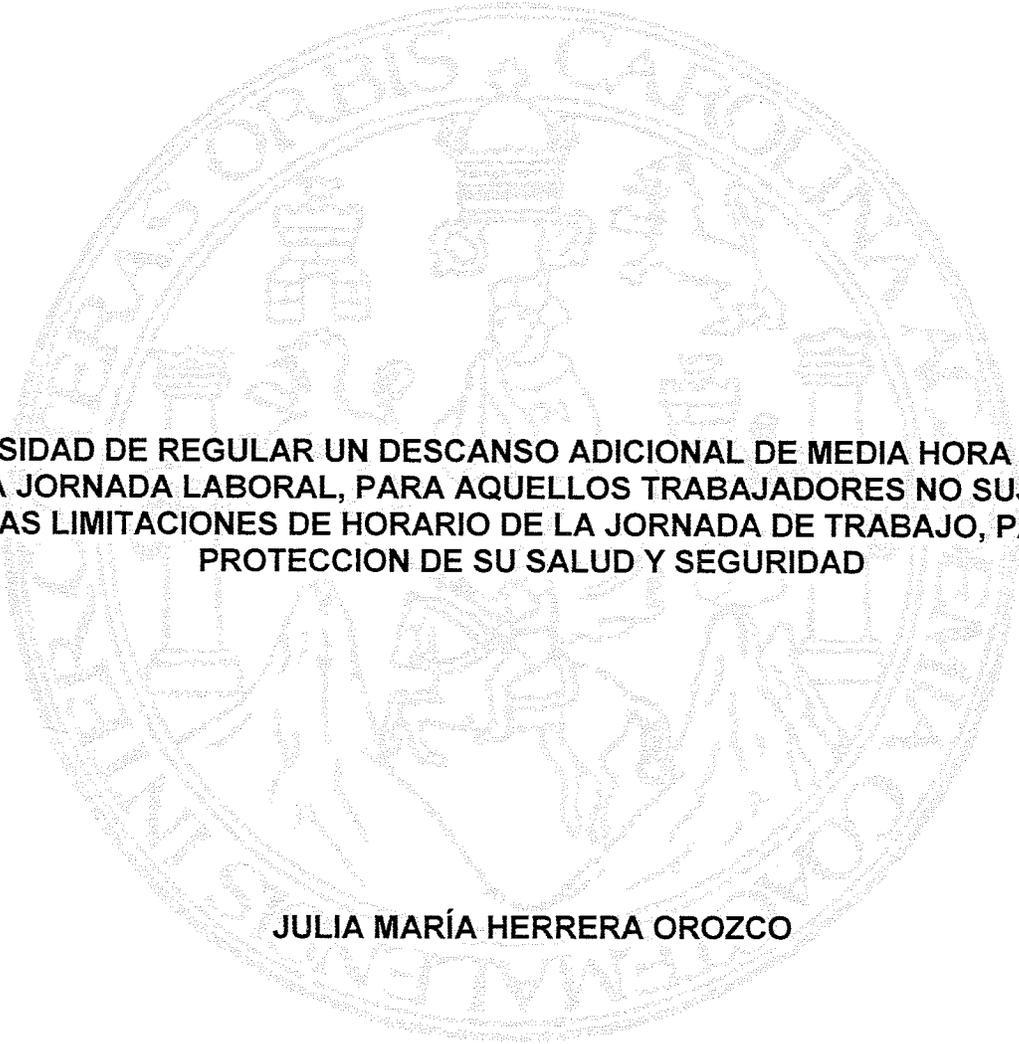


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**NECESIDAD DE REGULAR UN DESCANSO ADICIONAL DE MEDIA HORA DENTRO
DE LA JORNADA LABORAL, PARA AQUELLOS TRABAJADORES NO SUJETOS A
LAS LIMITACIONES DE HORARIO DE LA JORNADA DE TRABAJO, PARA
PROTECCION DE SU SALUD Y SEGURIDAD**

JULIA MARÍA HERRERA OROZCO

GUATEMALA, AGOSTO DE 2016

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

**NECESIDAD DE REGULAR UN DESCANSO ADICIONAL DE MEDIA HORA
DENTRO DE LA JORNADA LABORAL, PARA AQUELLOS TRABAJADORES NO
SUJETOS A LAS LIMITACIONES DE HORARIO DE LA JORNADA DE TRABAJO,
PARA PROTECCION DE SU SALUD Y SEGURIDAD**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JULIA MARÍA HERRERA OROZCO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, agosto de 2016

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

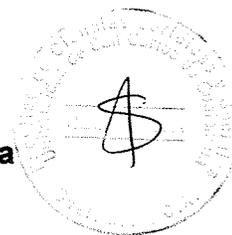
DECANO: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

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).

Lic. Noé Loy Cordero

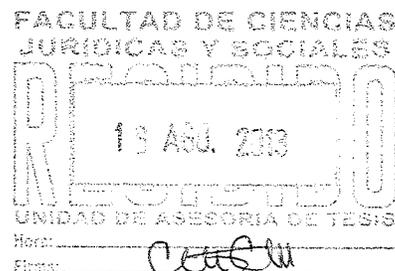
Abogado y Notario

7ª. Avenida 8-56, Of. 708, 7º. Nivel del Edif. El Centro, zona 1, Guatemala
Tel. 55165921



Guatemala, 16 de agosto de 2013

Licenciado
Avidán Ortiz Orellana
Decano, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



Señor Decano:

En cumplimiento a la designación que me hiciera esa unidad mediante nombramiento sin número de fecha 04 de junio de 2013, en el cual se me otorgara el honor de ser el asesor de tesis de la estudiante JULIA MARÍA HERRERA OROZCO, carné número 9513331, sobre el tema intitulado **“NECESIDAD DE REGULAR UN DESCANSO ADICIONAL DE MEDIA HORA DENTRO DE LA JORNADA LABORAL, PARA AQUELLOS TRABAJADORES NO SUJETOS A LAS LIMITACIONES DE HORARIO DE LA JORNADA DE TRABAJO, PARA PROTECCIÓN DE SU SALUD Y SEGURIDAD”**, me permito rendir a usted el siguiente dictamen:

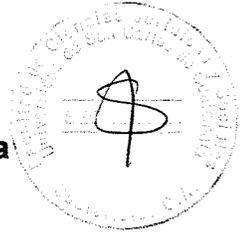
- ★ El contenido del trabajo de investigación realizado tiene las características de ser novedoso y de actualidad, y se refiere al estudio pormenorizado de los elementos jurídicos de la jornada de trabajo como el principal instituto del derecho laboral; sus limitaciones respecto del horario de trabajo y las condiciones especiales de trabajo que deben imperar en los casos en los que los trabajadores no están sujetos a dichos límites de horario; todo ello con el fin de justificar la regulación de un descanso adicional de media hora para los trabajadores que, por la naturaleza del servicio que prestan, no están sujetos a dichos límites y por ello arriesgan su vida, su salud y su seguridad personal. Esta situación se encuentra debidamente analizada, justificada y comprobada dentro de la investigación, a la cual se agregan sendos análisis doctrinarios del tema que permiten entender la temática y la solución propuesta.
- ★ Para la presentación del informe final se realizó una investigación bibliográfica, documental y de campo aplicando de forma correcta los métodos analítico y sintético de tal forma que se facilitara la extracción precisa de aquellos rasgos doctrinarios que permitieran encontrar sustento histórico a la problemática que fuera planteada en el plan de investigación, misma que se completó adecuadamente mediante un examen de casos concretos ocurridos durante el período que constituye el ámbito temporal de la investigación, mismos que ilustraron la existencia real de dicho problema, cuestión fundamental para las conclusiones arribadas.

Lic. Noé Loy Cordero
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Noé Loy Cordero

Abogado y Notario

7ª. Avenida 8-56, Of. 708, 7º. Nivel del Edif. El Centro, zona 1, Guatemala
Tel. 55165921



- ★ En la presentación de informe final, la ponente utiliza la lexicografía y gramática adecuada sin descuidar de ninguna manera el lenguaje técnico que caracteriza a un profesional del derecho; asimismo, incluye importantes resúmenes de los resultados obtenidos en el trabajo de campo e institucional, los cuales se adecuan al método científico analítico universalmente aceptado, sirviendo de sustento al aporte personal de la ponente que se ve reflejado a lo largo de todo su contenido y que ha sido planteado en forma objetiva, clara y precisa y han motivado sendas conclusiones y recomendaciones que tienden a la solución del problema jurídico-social investigado.
- ★ La bibliografía utilizada por la ponente en el desarrollo de la investigación se considera ser la más adecuada al tema, habiéndose consultado textos doctrinarios de autores extranjeros y nacionales que refieren en forma precisa la temática contenida en la investigación realizada, incluyendo además un análisis de la legislación vigente que fue fundamental para demostrar la hipótesis planteada oportunamente.

Por lo anteriormente relacionado, el asesor de tesis considera que la investigación realizada por la ponente puede servir de base para la sustentación del examen público respectivo, sin olvidar en ningún momento que el aporte personal del mismo puede ser utilizado para formular los planteamientos ante los órganos que correspondan a efecto de que la solución del problema socio-jurídico investigado sea una realidad.

Sin otro particular me suscribo de usted aprovechando la oportunidad para hacerle llegar mis muestras de consideración y alta estima.

DEFERENTEMENTE

Lic. Noé Loy Cordero
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
 Guatemala, 31 de octubre de 2013.

Atentamente, pase a el LICENCIADO HONNELL OSBERTO IZAGUIRRE NAVARRO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante JULIA MARÍA HERRERA OROZCO, intitulado: "NECESIDAD DE REGULAR UN DESCANSO ADICIONAL DE MEDIA HORA DENTRO DE LA JORNADA LABORAL, PARA AQUELLOS TRABAJADORES NO SUJETOS A LAS LIMITACIONES DE HORARIO DE LA JORNADA DE TRABAJO, PARA PROTECCIÓN DE SU SALUD Y SEGURIDAD".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. 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 establece: "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".

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
 BAMO/yr.



Lic. Honnell Osberto Izaguirre Navarro

Abogado y Notario

Colegiado 7,484

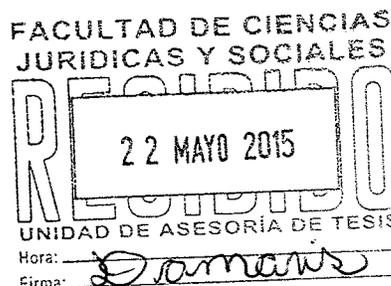
7ª. Avenida 8-56, Of. 708, 7º. Nivel del Edif. El Centro, zona 1, Guatemala

Tel. 4005-0581



Guatemala, 28 de abril de 2014

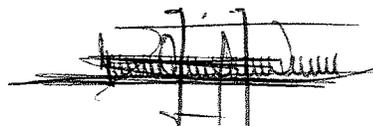
Doctor
BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho

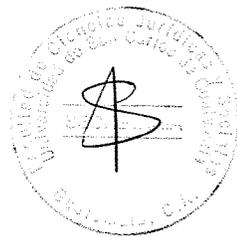


Doctor Mejía Orellana:

En cumplimiento a la designación que me hiciera esa unidad mediante nombramiento sin número de fecha 31 de octubre del año 2013, en el cual se me otorgara el honor de ser el revisor de tesis de la estudiante JULIA MARÍA HERRERA OROZCO, sobre el tema intitulado "NECESIDAD DE REGULAR UN DESCANSO ADICIONAL DE MEDIA HORA DENTRO DE LA JORNADA LABORAL, PARA AQUELLOS TRABAJADORES NO SUJETOS A LAS LIMITACIONES DE HORARIO DE LA JORNADA DE TRABAJO, PARA PROTECCIÓN DE SU SALUD Y SEGURIDAD", me permito rendir a usted el siguiente dictamen:

- ★ El contenido del trabajo de investigación realizado tiene las características de ser novedoso y de actualidad, y se refiere al estudio pormenorizado del instituto jurídico de las jornadas de trabajo, sus limitaciones y casos de excepción; en cuanto a los últimos se hace una referencia específica a las implicaciones que para la salud de los trabajadores conlleva el laborar hasta un máximo de doce horas diarias y continuas, como indica la legislación laboral, todo ello para establecer, como un aporte personal de la ponente, la necesidad de regular un descanso adicional, obligatorio y remunerado de media hora para todos aquellos trabajadores que por alguna razón no están sujetos a las limitaciones de horario en la jornada de trabajo, ello en favor de la salud y seguridad de este sector vulnerable.
- ★ Para la presentación del informe final se realizó una investigación bibliográfica, documental y de campo aplicando de forma correcta los métodos analítico y sintético de tal forma que se facilitara la extracción precisa de aquellos rasgos doctrinarios que permitieran encontrar sustento histórico a la problemática que fuera planteada en el plan de investigación, misma que se completó adecuadamente mediante un examen de casos concretos ocurridos durante el período que constituye el ámbito temporal de la investigación, mismos que ilustraron la existencia real de dicho problema, cuestión fundamental para las conclusiones arribadas.


LICENCIADO
HONNELL OSBERTO IZAGUIRRE NAVARRO
ABOGADO Y NOTARIO



Lic. Honnell Osberto Izaguirre Navarro

Abogado y Notario

Colegiado 7,484

7^a. Avenida 8-56, Of. 708, 7^o. Nivel del Edif. El Centro, zona 1, Guatemala

Tel. 4005-0581

- ★ En la presentación de informe final, la ponente utiliza la lexicografía y gramática adecuada sin descuidar de ninguna manera el lenguaje técnico que caracteriza a un profesional del derecho; asimismo, incluye importantes resúmenes de los resultados obtenidos en el trabajo de campo e institucional, los cuales se adecuan al método científico analítico universalmente aceptado, que sirven de sustento al aporte personal de la ponente que se ve reflejado a lo largo de todo su contenido y que ha sido planteado en forma objetiva, clara y precisa y han motivado sendas conclusiones y recomendaciones que tienden a la solución del problema jurídico-social investigado.
- ★ La bibliografía utilizada por la ponente en el desarrollo de la investigación se considera ser la más adecuada al tema, habiéndose consultado textos doctrinarios de autores extranjeros y nacionales que refieren en forma precisa la temática contenida en la investigación realizada, incluyendo además un análisis de la legislación vigente que fue fundamental para demostrar la hipótesis planteada oportunamente.

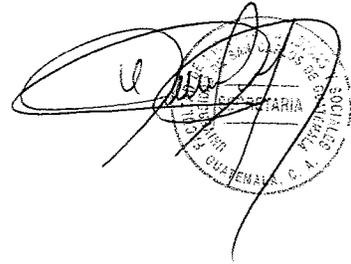
Por lo anteriormente relacionado, el revisor de tesis considera que la investigación realizada por la ponente puede servir de base para la sustentación del examen público respectivo, sin olvidar en ningún momento que el aporte personal del mismo puede ser utilizado para formular los planteamientos ante los órganos que correspondan a efecto de que la solución del problema socio-jurídico investigado sea una realidad.

Sin otro particular me suscribo de usted aprovechando la oportunidad para hacerle llegar mis muestras de consideración y alta estima.

DEFERENTEMENTE

Lic. Honnell Osberto Izaguirre Navarro
Colegiado No. 7,484

LICENCIADO
HONNELL OSBERTO IZAGUIRRE NAVARRO
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 27 de mayo de 2016.

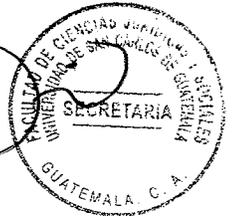
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JULIA MARÍA HERRERA OROZCO, titulado NECESIDAD DE REGULAR UN DESCANSO ADICIONAL DE MEDIA HORA DENTRO DE LA JORNADA LABORAL, PARA AQUELLOS TRABAJADORES NO SUJETOS A LAS LIMITACIONES DE HORARIO DE LA JORNADA DE TRABAJO, PARA PROTECCIÓN DE SU SALUD Y SEGURIDAD. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

WELM/srrs.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Lic. Daniel Mauricio Tejada Ayestas
 Secretario Académico



[Handwritten signature]

Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO





DEDICATORIA

A DIOS:

Ser Supremo, Padre celestial, gracias por haberme permitido alcanzar esta meta y darme la bendición de la vida y con ella apreciar la belleza de este mundo que sabemos viene de ti. Tu amor siempre ha sido el motor que me lleva a seguir adelante y la inspiración para alcanzar todo lo que me proponga, este éxito lo dedico a ti.

A LA VÍRGEN MARÍA:

Porque al igual que con su hijo Jesucristo, me ha acompañado en cada momento de mi vida otorgándome su protección y amor incondicional de madre celestial.

A MI ESPOSO:

Elmer Siliezar Hernández Martínez, gracias por su amor y apoyo en los momentos más difíciles de mi vida.

A MIS HIJOS:

Paula María y Julio Eduardo Hernández Herrera que este éxito sea un ejemplo para su futuro, los amo.

A MIS PADRES:

Julio Enrique Herrera Chávez y Erica Celeste Orozco Godínez de Herrera gracias por haberme dado la vida, orientado y guiado siempre con su ejemplo y amor demostrado. Por todo su apoyo moral y económico que este primer triunfo, sea en recompensa a su esfuerzo y dedicación en el transcurso de mi vida fomentando en mi valores. Dios los bendiga.



A MI HERMANO:

Gerardo Enrique Herrera Orozco, gracias por su amor comprensión, apoyo y cariño, ya que en todo momento siempre está dispuesto a escucharme y que el sueño que hoy cumpla le motive a cumplir también los de él y que en lo posible estaré para apoyarle en lo que necesite.

A MIS ABUELITOS

PATERNOS Y MATERNOS:

(+) Gracias por sus consejos y amor, se que desde el cielo han de cuidar de mí y de toda mi familia.

A MIS PRIMOS QUERIDOS:

Con quienes he compartido grandiosos momentos en la vida, gracias por su apoyo incondicional cuando lo he necesitado y la amistad brindada desde la niñez. Los quiero mucho.

A MIS CATEDRÁTICOS:

Por haberme dado la enseñanzas del saber y ser ejemplo de superación. Siempre los recordaré.

A MIS AMIGOS Y AMIGAS:

En especial a Felisa Castro, Cristina López Gordillo, gracias por su amistad sincera, cariño y apoyo incondicional. Dios las bendiga.

A MI PATRIA GUATEMALA:

Patria querida que me brindó un pedacito donde vivir.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, gracias por su enseñanza, será mi mejor recuerdo.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho de la seguridad social.....	1
1.1. Generalidades.....	1
1.2. Definición.....	3
1.2.1. La seguridad social es un derecho Humano.....	4
1.2.2. La OIT y la definición de la seguridad social.....	5
1.3. Características.....	8
1.3.1. Cobertura universal.....	8
1.3.2. Solidario.....	8
1.3.3. Financiación.....	8
1.3.4. Administración cuatripartita.....	9
1.4. Naturaleza jurídica.....	10
1.4.1. Teoría de la naturaleza de la relación.....	10
1.4.2. Teoría de la naturaleza de los sujetos.....	11
1.4.3. Concepto general de derecho público y derecho privado.....	12
1.4.4. El derecho de la seguridad social de derecho público.....	12
1.4.5. El derecho social.....	13
1.5. Beneficios de la seguridad social.....	14
1.6. Legislación.....	17

CAPÍTULO II

2. La jornada de trabajo.....	19
2.1. Generalidades.....	19
2.2. Antecedentes.....	20
2.3. Definición.....	22
2.4. Naturaleza jurídica.....	23



	Pág.
2.4.1. Teoría del interés.....	24
2.4.2. Teoría de la naturaleza de la relación.....	24
2.4.2.1. Relaciones de coordinación.....	25
2.4.2.2. Relaciones de supraordinación.....	25
2.5. Clasificación.....	25
2.5.1. Jornada ordinaria.....	25
2.5.2. Jornada extraordinaria.....	26
2.5.3. Jornada continúa.....	29
2.6. Trabajos no sujetos a los límites de la jornada de trabajo.....	31
2.7. Legislación.....	32

CAPÍTULO III

3. Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo.....	37
3.1. Generalidades.....	37
3.2. Presentación y análisis del resultado del trabajo de campo.....	38

CAPÍTULO IV

4. Necesidad de regular un descanso adicional para aquellos trabajadores no sujetos a los límites de horario de la jornada de trabajo.....	47
4.1. Generalidades.....	47
4.2. Necesidad de regular un descanso adicional para aquellos trabajadores no sujetos a los límites de horario de la jornada de trabajo.....	49
4.2.1. Caso de los representantes del patrono.....	49
4.2.2. Caso de los trabajadores que laboran sin fiscalización superior inmediata.....	51
4.2.3. Caso de los trabajadores que ocupan puestos de vigilancia.....	52
4.2.4. Caso de los agentes comisionistas que tienen calidad de trabajadores.....	54
4.2.5. Caso general de trabajadores que desempeñan labores por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo.....	54



	Pág.
4.3. Anteproyecto de ley.....	55
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES	61
ANEXOS	65
BIBLIOGRAFÍA	75



INTRODUCCIÓN

Pese a que, la legislación laboral ostenta dentro de los principios que lo informan la protección preferente de la clase trabajadora, debido a la desigualdad económica que existe entre éstos y los empleadores, contiene excepciones que vale la pena analizar. Dentro de esas excepciones se encuentra el Artículo 124 del Código de Trabajo, que establece las excepciones a los límites de la jornada de trabajo, y lo hace respecto de aquellos trabajadores que se dedican a una actividad en la que es necesaria su permanencia, para obtener resultados propuestos por la empresa; sin embargo, dicha excepción tiene su límite de un máximo de doce horas cada día.

Tomando en cuenta lo anterior, es importante citar que estos trabajadores, al no estar sujetos a límites de horario en su jornada de trabajo están obligados a laborar hasta un máximo de doce horas diarias, tiempo que supera hasta en un cien por ciento la jornada normal de trabajo, cuando se realiza durante la noche. Esta norma tiene su razón de ser, toda vez que existen actividades en las cuales no se puede interrumpir su continuidad sin perder su objeto principal. Sin embargo, el trabajador no se convierte en un ser con superioridad física y, por lo tanto, también merece el descanso a que se refiere el Artículo 119 del Código de Trabajo. En tal virtud, a dicho trabajador no le es suficiente un descanso de media hora para reponer las energías que el trabajo le exige, razón de más para pensar en un descanso adicional de media hora dentro de su jornada laboral, lo cual disminuiría los accidentes de tránsito ocasionados por el desgaste físico y mental.

Los objetivos se establecieron mediante un análisis jurídico, doctrinario, legal y práctico y la necesidad de que la legislación laboral guatemalteca incluya dentro de sus normas, la obligación patronal de otorgar a los trabajadores, un descanso adicional de media hora, para la protección de su salud y seguridad ocupacional. Teniendo como hipótesis que: los accidentes laborales ocurren en su mayoría en las últimas horas de la jornada de trabajo y, más aún, cuando ésta ha sido larga y extenuante; y por ello existe la necesidad de regular un descanso adicional de media hora dentro de la jornada laboral,



para que dichos trabajadores no sujetos a las limitaciones de horario de la jornada de trabajo, para la protección de su salud y seguridad ocupacional.

Para este estudio se utilizó el método analítico, para desarrollar los capítulos que contendrá el informe final; el método inductivo, fue empleado para la descomposición del tema central en conceptos particulares; y el método estadístico para aplicar técnicas de tabulación, cuadros, gráficas etc.; la técnica usada fue la bibliográfica, mediante la cual se llevó a cabo la consulta de libros, documentos e investigación de campo relacionados con el tema de tesis que se investigó.

La tesis se dividió en cuatro capítulos: el primero, trata el derecho de la seguridad social generalidades, definición, características, naturaleza jurídica, beneficios de la seguridad social y legislación; el segundo, se hace un enfoque doctrinario de la jornada de trabajo, sus antecedentes históricos, naturaleza jurídica, su clasificación doctrinaria y legal; especialmente, un análisis de aquellos trabajadores no sujetos a los límites de la jornada de trabajo y las consecuencias que ello conlleva para los trabajadores incluidos dentro de esas excepciones; el tercero, contiene la presentación y análisis de los resultados obtenidos del trabajo de campo realizado; muy importante, toda vez que contiene la opinión que respecto de la problemática planteada tienen diferentes actores dentro del que hacer del derecho de trabajo en general; el cuarto capítulo se refiere al aporte personal de la ponente, en el cual se establece la necesidad de regular un descanso adicional dentro de la jornada de trabajo para aquellos trabajadores no sujetos a límites de horario en su jornada de trabajo; haciendo un análisis de ventajas y desventajas para cada uno de los supuestos contenidos en el Artículo 124 del Código de Trabajo.

Es fundamental plantear que el estudio de un proyecto de ley, que tienda a la solución de la problemática planteada, tiene por objeto que sea tomado en cuenta por la Universidad de San Carlos de Guatemala para que, en ejercicio de su facultad de iniciativa de ley, lo presente al Congreso de la República para su estudio y aprobación.



CAPÍTULO I

1. Derecho de la seguridad social

1.1 Generalidades

Al hablar del derecho a la seguridad social nos estamos refiriendo al sector de la seguridad y la salud pública que se ocupa de proteger la salud de los trabajadores, controlando el entorno del trabajo para reducir o eliminar riesgos. Los accidentes laborales o las condiciones de trabajo poco seguras pueden provocar enfermedades y lesiones temporales o permanentes e incluso causar la muerte. También ocasionan una reducción de la eficiencia y una pérdida de la productividad de cada trabajador.

Antes de 1900 eran muchos los empresarios a los que no les preocupaba demasiado la seguridad de los obreros. Sólo empezaron a prestar atención al tema con la aprobación de las leyes de compensación a los trabajadores por parte de los gobiernos, entre 1908 y 1948: hacer más seguro el entorno del trabajo resultaba más barato que pagar compensaciones.

Las lesiones laborales pueden deberse a diversas causas externas: químicas, biológicas o físicas, entre otras.

Los riesgos químicos pueden surgir por la presencia en el entorno de trabajo de gases, vapores o polvos tóxicos o irritantes. La eliminación de este riesgo exige el uso de materiales alternativos menos tóxicos, las mejoras de la ventilación, el control de las filtraciones o el uso de prendas protectoras.



Los riesgos biológicos surgen por bacterias o virus transmitidos por animales o equipo en malas condiciones de limpieza, y suelen aparecer fundamentalmente en la industria del procesado de alimentos. Para limitar o eliminar esos riesgos es necesario eliminar la fuente de la contaminación o, en caso de que no sea posible, utilizar prendas protectoras.

Entre los riesgos físicos comunes están el calor, las quemaduras, el ruido, la vibración, los cambios bruscos de presión, la radiación y las descargas eléctricas. Los ingenieros de seguridad industrial intentan eliminar los riesgos en su origen o reducir su intensidad; cuando esto es imposible, los trabajadores deben usar equipos protectores. Según el riesgo, el equipo puede consistir en gafas o lentes de seguridad, tapones o protectores para los oídos, mascarillas, trajes, botas, guantes y cascos protectores contra el calor o la radiación. Para que sea eficaz, este equipo protector debe ser adecuado y mantenerse en buenas condiciones.

Si las exigencias físicas, psicológicas o ambientales a las que están sometidos los trabajadores exceden sus capacidades, surgen riesgos ergonómicos. Este tipo de contingencias ocurre con mayor frecuencia al manejar material, cuando los trabajadores deben levantar o transportar cargas pesadas. Las malas posturas en el trabajo o el diseño inadecuado del lugar de trabajo provocan frecuentemente contracturas musculares, esguinces, fracturas, rozaduras y dolor de espalda. Este tipo de lesiones representa el 25% de todas las lesiones de trabajo, y para controlarlas hay que diseñar las tareas de forma que los trabajadores puedan llevarlas a cabo sin realizar un esfuerzo excesivo.

En los últimos años, los ingenieros han tratado de desarrollar un enfoque sistémico (la denominada ingeniería de seguridad) para la prevención de accidentes laborales. Como los accidentes surgen por la interacción de los trabajadores con el entorno de trabajo,



hay que examinar cuidadosamente ambos elementos para reducir el riesgo de lesiones. Éstas pueden deberse a las malas condiciones de trabajo, al uso de equipos y herramientas inadecuadamente diseñadas, al cansancio, la distracción, la inexperiencia o las acciones arriesgadas. El enfoque sistémico estudia las siguientes áreas: los lugares de trabajo (para eliminar o controlar los riesgos), los métodos y prácticas de actuación y la formación de empleados y supervisores. Además, el enfoque sistémico exige un examen en profundidad de todos los accidentes que se han producido o han estado a punto de producirse. Se registran los datos esenciales sobre estas contingencias, junto con el historial del trabajador implicado, con el fin de encontrar y eliminar combinaciones de elementos que puedan provocar nuevos riesgos.

El enfoque sistémico también dedica una atención especial a las capacidades y limitaciones de los trabajadores, y reconoce la existencia de grandes diferencias individuales entre las capacidades físicas y fisiológicas de las personas. Por eso, siempre que sea posible, las tareas deben asignarse a los trabajadores más adecuados para ellas.”¹

1.2 Definición

“La definición clásica de la seguridad social ha llevado a ésta a constituirse en uno de los rasgos sobresalientes de las sociedades actuales. Según esta definición, la seguridad social debe cubrir al individuo contra todos los riesgos a que se expone en la vida y en el trabajo. Se toma también en cuenta que la persona es el ser viviente con mayor período de inmadurez biológica (que abarca la tercera o cuarta parte de su vida total). Pero, por sobre todas las cosas, el concepto clásico, basado en la solidaridad,

¹Microsoft Corporation. La seguridad social, Enciclopedia Microsoft® Encarta® Online 2005, <http://es.encarta.msn.com> 1997-2005 (21 de febrero de 2005).



universalidad, igualdad, suficiencia y participación, hizo que la seguridad social se convirtiera en un instrumento de justicia social.”²

1.2.1 La seguridad social es un derecho humano

“La seguridad social es un derecho humano. Así lo reconoce el Artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que dice que "toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad".

Por su parte, el Artículo XVI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948) dice: "toda persona tiene derecho a la seguridad social que lo proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia".

También el Protocolo de San Salvador, en su Artículo 9, dice que la seguridad social debe contribuir a que los/as no capacitados/as obtengan los "medios para llevar una vida digna y decorosa". Agrega que "cuando se trate de personas que se encuentren trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad, antes y después del parto".

Asimismo, en el "Informe Beveridge" (1941) en el que se proponía sacar a Gran Bretaña del empobrecimiento de su población que era consecuencia de la II Guerra Mundial, la seguridad social adquirió un concepto aún más amplio. Los programas de asignaciones

²Murro, Ernesto. La seguridad social como derecho humano, 1999, http://www.redsegsoc.org.uy/2_ORIT-1999.htm (21 de febrero de 2005).



familiares, de salud pública, de asistencia social, de empleo y otros, de carácter no contributivo, y financiados a través del fisco, pasaron a integrar, junto al seguro social, el universo de políticas de seguridad social. Esto último revela en toda su dimensión la íntima ligazón entre la política de desarrollo y la de seguridad social.”³

1.2.1 La OIT y la definición de la seguridad social

“La Organización Internacional del Trabajo (OIT), fundada en 1919, tiene en su haber varios convenios internacionales relativos a la seguridad social, concordantes con el preámbulo de la Constitución de la OIT que dice que "la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social". Este conjunto de Convenios da también una idea acabada de la conceptualización y de la evolución de la definición de la seguridad social.

El primero de ellos, el Convenio número 3, sobre la protección a la maternidad, data de 1919 y establece, en su Artículo 3, que la mujer trabajadora no estará autorizada (sic) a trabajar durante un período de seis semanas después del parto, que tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare la fecha probable de parto en el término de seis semanas y que recibirá prestaciones suficientes para su manutención y la de su hijo, así como asistencia gratuita de un médico o comadrona, dos descansos de media hora por día para lactancia. Declara también la ilegalidad del despido de la mujer trabajadora durante la etapa del descanso por el parto. Este Convenio fue revisado en 1952 por el Convenio número 103, mejorándose varias definiciones y ampliando los derechos consagrados en el primero.

³ Ibid.



El Convenio número 12, adoptado en 1921, trata sobre la indemnización por accidentes de trabajo en la agricultura. En 1927 entró en vigor el Convenio número 17, sobre indemnización por accidentes de trabajo. Ambos fueron revisados en 1964 por el Convenio 121 que trata de las prestaciones en casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El Convenio 18, sobre indemnización por enfermedades profesionales fue adoptado en 1925 y entró en vigor en 1927. Su revisión se dio en 1934, con el Convenio 42 y con el anteriormente citado Convenio 121.

En 1925 fue adoptado el Convenio 19, sobre igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo, el cual entró en vigor en 1926. Asimismo, el Convenio 24, relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores de la industria, del comercio y del servicio doméstico, además del Convenio 25, sobre seguro de enfermedad de los trabajadores del sector agrícola, entraron en vigor en 1928. Fueron revisados por el Convenio 130, en 1969.

En 1937 entró en vigor el Convenio 35, sobre seguro obligatorio de vejez de los asalariados de las empresas industriales, en las profesiones liberales, en el trabajo a domicilio y en el servicio doméstico. Este Convenio ya no está abierto a la ratificación de los países, pues fue revisado y reemplazado por el Convenio 128, el cual fue adoptado en 1967 y trata sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivencia. Este último Convenio establece en su Artículo 9 que la protección deberá comprender a todos los asalariados, al 75 por ciento de la población económicamente activa o a todos los residentes. Por otra parte, establece que los pagos periódicos para los/as trabajadores/as tipo tienen que ser del orden del 45 y 50 por ciento de las ganancias



anteriores, las que serán revisadas como consecuencia de variaciones notables en el nivel general de ganancias o del costo de vida.

El Convenio 102, adoptado en 1952, entró en vigor en 1955, estableciendo las normas mínimas sobre seguridad social. Contempla un mínimo en los siguientes rubros:

- Asistencia médica preventiva o curativa;
- Prestaciones monetarias de enfermedad;
- Prestaciones de desempleo;
- Prestaciones de vejez;
- Prestaciones en caso de accidente de trabajo y de enfermedad profesional;
- Prestaciones familiares;
- Prestaciones de maternidad;
- Prestaciones de Invalidez; y,
- Prestaciones de sobrevivientes.

El Convenio 118, sobre igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social, fue adoptado en 1962 y entró en vigor en 1964.

En suma, la seguridad social debe cubrir al individuo contra todos los riesgos a que se expone en la vida y en el trabajo. Es un instrumento de justicia social que debe basarse en la universalidad, solidaridad, igualdad, suficiencia, participación y transparencia. Es, finalmente, un derecho humano que debe ser disfrutado por todos y todas, en todos los sectores.

En cualquier debate sobre los cambios que hay que hacer (o no) debe partirse de la premisa de la seguridad social es un derecho humano y, por tanto, universal. Sus



políticas deben ser incluyentes y participativas. Cualquier sistema que no cumpla con todos los requisitos aquí señalados es deficiente y debe ser mejorado.”⁴

1.3. Características

De conformidad con la opinión vertida por connotados autores extranjeros, cuyos criterios comparto en este trabajo, el Derecho de la Seguridad Social debe tener las siguientes características.

1.3.1 Cobertura universal

Que cubra a toda la población.

1.3.2 Solidario

Que exprese la solidaridad y equidad entre regiones ricas y pobres; entre ingresos altos, bajos y medios; entre niños, jóvenes, adultos y ancianos; entre hombres y mujeres.

1.3.3 Financiación

Se deben establecer fuentes de financiación adecuadas, con recursos del estado, de impuestos progresivos al capital y las grandes rentas y contribuciones de empleadores y trabajadores.

⁴ Ibid.



1.3.4 Administración cuatripartita

Estado, trabajadores (activos y jubilados), empleadores, con funcionamiento efectivamente democrático e igualitario en la gestión, información y representación.

Además de las anteriores, la Seguridad Social debe tener un Nivel de prestaciones progresivamente acordes a las necesidades vitales, en base a planeamiento a largo plazo de las prioridades inspiradas en la justicia social; y, debe tener un control y gestión socialmente participativos: los diferentes participantes y representantes sociales en las instituciones de seguridad social deben contar con los medios materiales, técnicos y humanos adecuados para ejercer una gestión eficiente y representativa y un adecuado control social, en interrelación dinámica, coordinada y permanente con sus representados y las organizaciones respectivas.

En otros términos, la seguridad social debe comprender como mínimo:

- Asistencia médica preventiva o curativa;
- Prestaciones monetarias de enfermedad y desempleo;
- Prestaciones por accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional;
- Prestaciones familiares;
- Prestaciones de maternidad;
- Prestaciones de invalidez;
- Prestaciones de vejez;
- Prestaciones de sobrevivencia.



1.4 Naturaleza jurídica

No cabe la menor duda que para cuando se hace referencia a la naturaleza jurídica de una rama del derecho, se pretende establecer su correspondencia con cualquiera de las dos mas grandes y mas aceptadas ramas del derecho: derecho público o derecho privado, valiendo la pena en este caso analizar lo relacionado a la rama del derecho social, toda vez que su objeto y finalidad pudiera ubicarla dentro de esta nueva tendencia respecto a la naturaleza jurídica.

1.4.1 Teoría de la naturaleza de la relación

Según la teoría de la naturaleza de la relación, las normas jurídicas deberán clasificarse según la naturaleza de las relaciones reguladas. Ahora bien, el análisis de las relaciones jurídicas revela que son de dos especies o están reguladas de dos formas diferentes: por una parte, se encuentra un grupo de relaciones que pueden denominarse *relaciones de subordinación* y que son las que se dan entre el Estado y los particulares; son relaciones autoritarias, que se imponen unilateralmente, por la sola voluntad del Estado, esto es, el orden jurídico impone la relación sin atender ala voluntad de los particulares; es el caso de los impuestos. Otro grupo de relaciones puede nombrarse *relaciones de igualdad* comprende las relaciones jurídicas que no pueden formarse sin la concurrencia de las voluntades de todos aquellos que participan en la relación; es el caso de los contratos de compraventa o arrendamiento.

Esta teoría tiene su base en la distinción que hicieron los romanos del *jus cogens* y el *jus dispositivum*, es decir que el derecho público es derecho imperativo y el derecho privado derecho dispositivo, aunque actualmente, esto no es totalmente cierto, pues las normas de derecho público pueden no cumplirse o renunciarse en ciertos casos, cuando conviene al orden social en el derecho común, y cuando beneficia a los trabajadores en el derecho laboral; y, en el caso del derecho privado, no obstante que



regula intereses de particulares existen determinados requisitos que obligatoriamente deben cumplirse para ciertos actos.

No obstante lo anterior, puede decirse que de acuerdo a esta teoría el derecho público busca el beneficio de toda la colectividad, en tanto que el derecho privado el beneficio o el orden entre particulares.

1.4.2 Teoría de la naturaleza de los sujetos

La doctrina anterior resultaba bastante convincente, pero pronto se le encontraron ciertas fallas, debido a que el Estado no solamente participa de relaciones jurídicas de carácter público sino también de carácter privado, como cuando vende o compra una propiedad, o arrenda un inmueble, o el caso de la entidades públicas autónomas o semiautónomas, que en sus relaciones no existe subordinación y sin embargo están regidas por el derecho público. Por lo anterior surgió la doctrina de la naturaleza de los sujetos como un nuevo criterio de diferenciación, propuesta por el maestro francés Paul Roubier, entre otros autores, que según el mexicano Mario de la Cueva, a quien seguimos en este tema, consiste en lo siguiente: “Según esta corriente, el derecho público, en primer término, regula la estructuración del Estado y demás organismos titulares de poder público y, en segundo lugar, reglamenta las relaciones en que participan con ese carácter de titulares de poder público. El derecho privado, por su parte, reglamenta la estructura de todos aquellos organismos sociales que no participan en el ejercicio del poder público y las relaciones en las que ninguno de los sujetos interviene en su carácter de titular de poder público.”⁵

⁵ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 211.



1.4.3 Concepto general de derecho público y derecho privado

De las líneas anteriores se puede colegir que la división del derecho en público y privado, depende de la estructura del Estado y las relaciones con los particulares, el tratadista Mario de la Cueva, nos da el siguiente concepto general: “El derecho público reglamenta la estructura y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan con ese carácter. El derecho privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares.”⁶

1.4.4 El derecho de la seguridad social de derecho público

Para el cumplimiento de las normas reguladoras del derecho de la seguridad social, la voluntad de los particulares no puede eximir su observancia, ni alterarlas ni modificarlas, ya que solo puede renunciarse a los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, y cuando la renuncia no perjudica derechos de tercero.

Se desprende de lo expuesto en el párrafo anterior, que el fundamento para considerar al derecho de la seguridad social como de naturaleza pública radica en la imperatividad que caracteriza sus normas, su forzoso cumplimiento, pues únicamente el patrono puede renunciar a dichas normas, pero superándolas por constituir garantías mínimas sociales, lo cual beneficia a los trabajadores y es congruente con el bienestar general que persigue el derecho de la seguridad social. El Código de Trabajo, dentro del cual están incluidas importantes normas de la seguridad social, en su cuarto considerando establece que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ser

⁶ *Ibid*, pág 212.



la seguridad social un derivado de aquél, no nos queda mas que ubicar a la rama del derecho de la seguridad social dentro de ese derecho público.

1.4.5 El derecho social

En la actualidad, más de un autor han negado la distinción entre derecho privado y derecho público, quienes exponen que si bien la división aun subsiste, nadie cree que sea absoluta, pues todo derecho es público y privado a la vez. Estas ideas llevaron a finales del siglo XIX a dudar de la clasificación ya mencionada, pues según se consideró, existía una tercera rama jurídica que no era ni pública ni privada, a diferencia del derecho público y privado, todo derecho procuraba la regulación de relaciones humanas, contemplaba al hombre como integrante de lo social.

En la actualidad la mayoría de tratadistas se inclinan por la idea de establecer a la seguridad social dentro del Derecho Social, así el tratadista mexicano Roberto Muñoz Ramón, citado por Mario de la Cueva, estima lo siguiente: “Las normas que toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad concreta atendiendo a la clase social a la que pertenecen se clasifican en el campo del derecho social. Las que clasificamos en esta rama del derecho, no se conforman con la noción de la esencia de los hombres y sin despojarlos de la posibilidad de realizarse conforme a su propia naturaleza racional y libre, reconocen el hecho de las desigualdades reales y buscan corregir las miserias y eliminar los abusos que podrían originar esas desigualdades. Regulan la conducta tomando como base tanto la desigualdad esencial de que participan todos los hombres como las desigualdades que existen entre ellos de acuerdo con la clase social a que pertenecen; tiene siempre presente si los sujetos son patronos o trabajadores, débiles o poderosos, deudores o acreedores, arrendadores o



inquilinos. Al partir de la situación social en que se encuentran los hombres, protegen al pobre y limitan los excesos del poder económico del rico.”⁷

Creo, no obstante sus importantes partidarios, que la idea de que el derecho de la seguridad social es de naturaleza social, está muy lejos de ser aceptada completamente, todavía hay muchos que manifiestan oposición en los escollos de la misma denominación, en virtud según afirman que todo el derecho es social. En tal virtud, para los efectos del presente informe final, debe tenerse al derecho de la seguridad social como parte del derecho público ya que persigue un bienestar de la colectividad y de de intereses particularmente considerados.

1.5 Beneficios de la seguridad social

El régimen de Seguridad social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social:

- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- Maternidad;
- Enfermedades generales;
- Invalidez;
- Orfandad;
- Viudedad;
- Vejez; y,
- Muerte (gastos de entierro).

La protección relativa a accidentes de trabajo y a enfermedades profesionales, comprende los siguientes beneficios para el afiliado:

⁷Ibid, pág. 215.



- En caso de incapacidad temporal: servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios; aparatos ortopédicos, y una indemnización en dinero proporcional a sus ingresos;
- En caso de incapacidad permanente, parcial o total: las rentas que estimaciones actuariales determinen. Mientras no se declare la incapacidad permanente, se deben dar los beneficios de incapacidad temporal que correspondan; y,
- En caso de muerte: los causahabientes que hayan dependido económicamente del occiso en el momento de su fallecimiento, especialmente su esposa e hijos menores de edad, deben recibir las pensiones que estimaciones actuariales determinen, además de una suma destinada a gastos de entierro.

La protección relativa a maternidad comprende los siguientes beneficios para la afiliada:

- Servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, durante el embarazo, el parto y el período postnatal, de acuerdo con lo que determine el reglamento. Estos beneficios también se conceden a la esposa del afiliado que dependa económicamente de él;
- Indemnización en dinero durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto, fijada proporcionalmente a los ingresos de la afiliada;
- Ayuda para la lactancia, en especie o en dinero; y,
- Siempre que el riesgo de maternidad se transforme en enfermedad común o cause la muerte, se conceden las prestaciones indicadas en el apartado anterior en lo que sean aplicables.

La protección relativa a enfermedades generales comprende los siguientes beneficios para el afiliado:



- Servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, durante el período y en la forma que indique el reglamento. Estos beneficios pueden extenderse a los familiares del afiliado que dependan económicamente de él, principalmente a su esposa e hijos menores de edad;
- Indemnización en dinero proporcional a los ingresos del afiliado, durante el mismo período; y,
- Suma destinada a gastos de entierro.

La protección relativa a invalidez, orfandad, viudedad y vejez, consiste en pensiones a los afiliados, que éstos deben percibir conforme a los requisitos y a la extensión que resulten de las estimaciones actuariales que al efecto se hagan.

Los beneficios referidos se determinan de conformidad con los reglamentos emitidos por la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, los cuales establecen que de acuerdo con la naturaleza de las diversas clases de beneficios, que extremos deben probarse y qué condiciones deben llenarse para el efecto de que la concubina y los hijos nacidos fuera de matrimonio perciban dichos beneficios. Los expresados reglamentos deben estimular la organización de la familia sobre la base jurídica del matrimonio y determinar los casos en que, por razón de equidad, la unión entre personas con capacidad legal para contraer matrimonio, ha de ser equiparada, por su estabilidad y singularidad, al matrimonio civil.

Como una protección adicional a los beneficios otorgados por la seguridad social, la legislación nacional establece que las prestaciones en dinero acordadas a los afiliados, no pueden cederse, compensarse ni gravarse, ni son susceptibles de embargo, salvo en la mitad por concepto de obligaciones de pagar alimentos.



1.6 Legislación

Los derechos aducidos en los apartados anteriores que se refieren a la seguridad social, se encuentran diseminados en diferentes cuerpos normativos, los cuales se mencionaran sin transcribir las normas, por no considerarlo necesario por están contenidos en leyes vigentes y accesibles a todos los ciudadanos en general; salvo aquellas del orden constitucional por ser la base sobre la que descansa todo el ordenamiento jurídico guatemalteco, incluso la seguridad social.

El Artículo 100 de la Constitución Política regula que: “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el artículo 88 de esta Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo. La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada. El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto. Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, proceden los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social.”



De la norma constitucional citada, deviene el hecho de que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social exista a partir del Decreto número 295 del Congreso de la República, que constituye su Ley orgánica.

Las normas de higiene y seguridad también están contenidas en el Código de Trabajo, Artículos 197 al 205 inclusive, que desarrollan una serie de medidas obligatorias para patronos y trabajadores tendientes a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Entre las normas reglamentarias de seguridad social tenemos: reglamento sobre protección a enfermedad y maternidad, Acuerdo número 410 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; reglamento de prestaciones en dinero, Acuerdo número 468 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; reglamento sobre protección relativa a accidentes en general, Acuerdo número 1002 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; reglamento de asistencia médica, Acuerdo número 466 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia, Acuerdo número 788 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; entre otros.



CAPÍTULO II

2. La jornada de trabajo

2.1 Generalidades

“La reducción de las horas de trabajo y el reconocimiento de la jornada de ocho horas han constituido una de las reivindicaciones más importantes e insistentes del movimiento obrero desde mediados del Siglo XIX. No es de extrañar entonces que al crearse la Organización Internacional del Trabajo en 1919, se enunciara en el Preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles el principio de la jornada máxima diaria y semanal entre las medidas urgentes requeridas para mejorar las condiciones de trabajo. Más específicamente, entre los principios generales del Artículo 427 del tratado, considerados de especial y urgente importancia, se incluyó la adopción de la jornada de ocho horas y la semana de cuarenta y ocho horas, como norma que debían alcanzar los países que aun no la hubieran incorporado. De allí que el primer punto del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Washington en 1919 fuera la elaboración de un instrumento que reconociera dicho principio. El resultado de las deliberaciones fue la adopción, casi por unanimidad, del Convenio (número 1) sobre las horas de trabajo (industria). Pasaron once años antes de que se adoptara una norma similar para el comercio y los servicios.

Aun cuando diversos países ya habían introducido la jornada de ocho horas y la semana de cuarenta y ocho horas en su legislación antes de la adopción del Convenio número 1, surgieron dificultades para la ratificación de este instrumento, sobre todo por parte de los países más industrializados. Sin embargo, este hecho no impidió que el Convenio ejerciera una influencia importante en la evolución de la legislación laboral de numerosos países en materia de tiempo de trabajo.



El tema del tiempo de trabajo ha sido tratado también en varios convenios y recomendaciones de carácter sectorial, así como en instrumentos específicos destinados a promover una reducción de la jornada diaria y el trabajo semanal, debiendo contarse también los diversos instrumentos adoptados más recientemente que se ocupan directa o indirectamente de la duración del trabajo (programas especiales para jóvenes, trabajadores con responsabilidades familiares, seguridad y salud de los trabajadores, etc.).”⁸

2.2 Antecedentes

Las medidas fundamentales para mejorar la condición de los obreros, con la que inició el derecho del trabajo fueron: a) La reducción de la jornada de trabajo; y, b) El aumento de los salarios. Dichas medidas constituyeron dos aspiraciones fundamentales de los trabajadores y fueron objeto de grandes luchas sociales que a la fecha aún conservan algunos vestigios.

Actualmente se encuentra universalmente reconocida la necesidad de fijar una jornada máxima de trabajo, pero esta idea ha necesitado una lucha de más de un siglo para abrirse paso y aún no se encuentra cristalizada en todas las legislaciones del mundo.

El derecho civil, con su principio de la autonomía de la voluntad, hizo posible la extensión ilimitada de la jornada de trabajo y fue el liberalismo quien más exasperadamente se opuso a su reglamentación, señalando lo siguiente: El hombre es libre; ¿Cómo prohibirle que trabaje diez, doce o más horas?; acaso no equivale esta prohibición a impedirle que obtenga una ganancia lícita. La limitación de la jornada de trabajo traerá consigo la reducción de las posibilidades de ganancia y es incompatible con la libertad natural del hombre. Con razones hábiles, saliendo aparentemente en defensa de los mismos trabajadores, consiguió el liberalismo, durante el siglo XIX detener su reglamentación. La crítica que se formuló fue la siguiente: las jornadas de 15

⁸ M. Humblet, M. Zarka – Martres y otros. **Las normas internacionales del trabajo**, pág. 289.



o más horas, que apenas dejan tiempo al trabajador para dormir no son compatibles con la persona humana, puesto que obligan al hombre a llevar una vida animal, comer y dormir. El trabajo excesivo agota prematuramente las energías conduciéndolo con mayor rapidez a la vejez o invalidez.

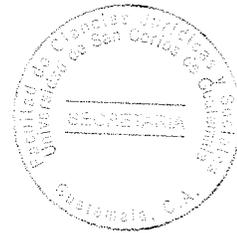
Apoyado en estas dos últimas razones, hubo quien declarara nula la cláusula del contrato que fijara una jornada excesiva. No es contrario a la moral y a las buenas costumbres, reducir la vida del hombre a la animal y minar paulatinamente su salud. El trabajo excesivo nunca puede ser eficiente. Lo que se pierde en tiempo se gana en intensidad y calidad.

La limitación de la jornada de trabajo tiene una doble finalidad: a) Evitar el excesivo desgaste de la energía del trabajador; y, b) Permitirle el suficiente tiempo libre para descansar, divertirse, instruirse, etc.

Lo que se persigue, es moldear la vida social en forma tal que se coloque a cada hombre en posición que le permita desplegarse en las diferentes actividades que la vida exige.

La limitación de la jornada de trabajo, ha tomado en cuenta los informes de la ciencia médica, en concordancia con las peticiones de los trabajadores. En efecto, se consideró que el trabajo, durante más de ocho horas diarias, es perjudicial para la salud del hombre y no es posible, a pretexto de conceder un mayor descanso el sábado, modificar esas conclusiones.

Es un hecho comprobado que a medida que se prolonga el trabajo, disminuye la atención del trabajador, circunstancia esta última que es causa de aumento en frecuencia de los accidentes de trabajo. Se ha demostrado que los accidentes se producen en su mayoría al final de la jornada.



2.3 Definición

“El término jornada es una derivación del francés *“journal”* y en términos generales hace referencia a la actividad laboral máxima, ya sea diaria o semanal, máximo que se establece en contraposición a una plena libertad contractual. También por jornada o jornal se entiende el salario devengado en un día.

Antiguamente tenía también otras acepciones: era el camino o el trayecto que solía andarse en un día (algunas legislaciones españolas lo fijaban entre cuarenta y cincuenta kilómetros actuales) o el ingreso percibido por el trabajo de un día.

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.

La sujeción del trabajador al patrono lo es en tanto esté vigente una relación o contrato de trabajo y en cuanto las condiciones contractuales no violen ninguna disposición laboral imperativa. El horario viene a ser dentro de esas condiciones una de las más importantes. Dentro de ese horario el trabajador tiene la obligación moral y ética de prestar su trabajo sujeto a la dirección del patrono, esto es, un deber de obediencia. La obligación primaria del trabajador consiste en estar a disposición del patrono; ya el empleo o aprovechamiento útil de esa fuerza de trabajo corresponde al patrono dentro del marco de su administración y dirección; por eso mismo la ley establece que los



trabajadores, que por disposición de la ley o acuerdo con patrono trabajen menos de las jornadas máximas, tienen derecho a percibir íntegramente el salario.

Es claro que la jornada empieza a computarse en el momento en que el trabajador queda a disposición para realizar su trabajo y termina cuando deja de estarlo. Dicho en forma más gráfica, se inicia en el momento de entrada a la fábrica y termina al abandonar las instalaciones (salvo salidas autorizadas). Cualquier otra forma de cómputo de la jornada debe descartarse, por no tener aplicación práctica, tal como la corriente que plantea que ese lapso debe comprender desde el momento en que el trabajador orienta su actividad o dispone de ella para ponerse a las órdenes del patrono, lo que básicamente incluiría el tiempo necesario para la transportación. Esto lo basan en el hecho de que el trabajador desde el momento que toma el bus ya no dispone libremente de su tiempo, pues lo hace como un acto preparatorio y necesario para posteriormente estar a disposición del patrono.

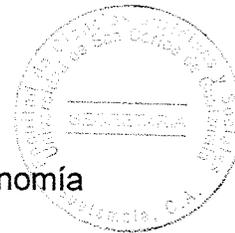
Es un criterio cuestionable y de deficiente aplicación práctica, además de ser discriminatorio entre los mismos trabajadores, en razón de las distancias o medios de transporte diferentes.

La jornada de trabajo es una de las prerrogativas patronales. La fija el empleador y su cumplimiento corre a cargo del trabajador. En defecto de una fijación expresa del empleador, se aplican las máximas que establece la ley.”⁹

2.4 Naturaleza jurídica

Cuando hablamos de la institución jurídico laboral de la jornada de trabajo, nos estamos refiriendo a una garantía mínima que nace a la vida jurídica como consecuencia de la puesta en vigencia de un contrato de trabajo, en tal virtud puede considerarse a esta institución como una derivación contractual, cuyos titulares o personas protegidas son

⁹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, págs. 223-224.



los trabajadores y trabajadoras en general, limitando bastante el principio de autonomía de la voluntad que opera en otras ramas del derecho.

Pese a lo anterior es importante referir en este apartado aspectos de la problemática que doctrinariamente existe, para ubicar a la jornada de trabajo dentro de cualquiera de las dos grandes y más aceptadas ramas del derecho, derecho público y derecho privado, y para lograr tal objetivo se debe encuadrar primero al derecho laboral y consecuentemente se estaría ubicando a la institución denominada jornada de trabajo.

Primeramente, se hará una exposición de las dos teorías fundamentales que sirven para determinar si una rama del derecho pertenece al derecho público o al derecho privado, y son las siguientes:

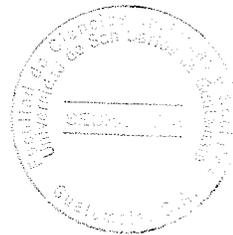
2.4.1 Teoría del interés

“Los expositores de esta teoría, afirman que cada norma regula relaciones jurídicas, en las cuales está en juego determinado tipo de intereses y cuando éstos son de carácter colectivo estamos frente al derecho público y cuando son de carácter individual estamos frente al derecho privado.”¹⁰

2.4.2 Teoría de la naturaleza de la relación

“Parte de que los criterios diferenciales entre derecho público y derecho privado no deben tener como base los intereses jurídicos protegidos, sino que la naturaleza de las relaciones que se establecen, a saber:

¹⁰ López Aguilar, Santiago. **introducción al estudio del derecho**, pág. 154.



2.4.2.1 Relaciones de coordinación

Se califican como tales cuando los sujetos que participan en la relación jurídica se encuentran colocados en un plano de igualdad. Solo pueden participar en esta calidad de igualdad los particulares o cuando el Estado participa sin hacer uso de su imperio de institución rectora.

2.4.2.2 Relaciones de supraordinación

Esta clase de relaciones jurídicas se da cuando el Estado interviene en las mismas, imponiendo su autoridad, es decir, no hay igualdad de los sujetos de la relación. Al darse estos presupuestos estamos frente al derecho público.¹¹

Tomando en cuenta la exposición anterior, se puede ubicar al derecho laboral dentro de la rama del derecho público toda vez que contiene normas de orden público, es decir de cumplimiento obligatorio, estableciendo obligaciones que deben cumplirse incluso contra la voluntad de las personas, ya que las normas laborales limitan bastante la autonomía de la voluntad, todo esto en beneficio de la colectividad obrera. En tal virtud, la naturaleza jurídica de la jornada de trabajo la encontramos en la rama del derecho público, ya que, como ya se mencionó con anterioridad, pertenece al derecho del trabajo o derecho laboral.

2.5 Clasificación

2.5.1 Jornada ordinaria

“El término ordinario es claro y de general aceptación. Al referirlo a las jornadas debemos entender como el lapso de tiempo contratado o sea el tiempo por el cual el

¹¹ **Ibid**; págs. 154 -155.



trabajador está dispuesto a ponerse a las órdenes del patrono a cambio del salario que por ello va a recibir.

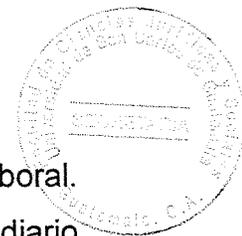
No debemos perder de vista el hecho de que el contrato de trabajo es ante todo un contrato, un contrato por medio del cual el trabajador se subordina a las órdenes del patrono, subordinación que es condicionada a una serie de elementos, algunos de ellos libremente pactados y otros que son impuestos o limitados por virtud de las leyes laborales. Dentro de lo pactado tenemos el salario (siempre que sea superior al mínimo) y las jornadas (siempre que no se excedan de los límites máximos). Esa jornada, ese tiempo de disponibilidad del trabajador a las órdenes del patrono, debe ser fijo o bien, si por la naturaleza del trabajo así lo requiere, debe tener reglas fijas de su probable variación. Dicho en otras palabras, el trabajador debe saber taxativamente a cuando se compromete en cuanto a tiempo se refiere, cuales son sus horas de trabajo. Cualquier modificación de esas jornadas ordinarias implica una jornada extraordinaria y en principio no está obligado a trabajar esas horas extras que no están contempladas como parte regular de su compromiso. En otras legislaciones, con mayor énfasis en cuanto a la protección del trabajador, éste no solo no está obligado a laborar horas extras sino que no está autorizada a hacerlo.

Como se verá en el apartado correspondiente, el término extraordinario en sí hace referencia a algo imprevisto, emergente, es decir, algo que no depende de la voluntad de las partes. Por ello, en la práctica se ha dado la distinción entre hora extraordinaria por razón imprevista (siniestro o riesgo inminente) y derivada de circunstancias relacionadas con el trabajo hasta cierto punto regulares o previsibles.¹²

2.5.2 Jornada extraordinaria

“En los contratos de trabajo, o en su defecto en la ley, está contemplado un lapso de tiempo al día o a la semana, durante el cual el trabajador debe estar a disposición del

¹² Fernández Molina. **Ob. Cit.**; pág. 225.



empleador para ejecutar los servicios convenidos. Se le denomina la jornada laboral. Ese tiempo es el considerado ordinario, normal, legal. El resto del tiempo diario corresponde y pertenece al trabajador. Sin embargo, se contempla en la vinculación laboral un tiempo de labores extraordinarias, en el que el trabajador, fuera de las jornadas pactadas, se encuentra a disposición del empleador, debido a circunstancias imprevistas o especiales. Es decir, que en vez de disponer de su tiempo libre, lo dedique en beneficio del empleador en adición a la jornada ordinaria ya cumplida.

¿Constituye la jornada extraordinaria un exceso autorizado de los límites de las jornadas? ¿Es un complemento del salario? Son muchos los enfoques con que puede visualizarse el tiempo extraordinario o simplemente tiempo extra u horas extras.

Para incursionar en este terreno, cabe previamente definir los conceptos que se le aplican. Como anteriormente se indica, nuestra legislación (Artículo 121) las denomina horas extraordinarias. Por extraordinario se entiende algo totalmente imprevisto o fortuito o que se presenta en determinados períodos cortos del año. Ejemplos de estos son los comercios en las épocas de ventas como las navidades o los trabajos agrícolas en épocas de cosecha, sobre todo si los productos son muy perecederos. En estos casos se requiere una cuota adicional de mano de obra diferente a la necesaria durante el resto del año. Es en ese sentido una actividad extraordinaria, aunque en otro sentido no lo sería, por cuanto se trata de actividades cuyo acaecimiento previamente se conocía y se esperaba; era pues un incremento normal de la actividad laboral. No es pues ese el sentido que se aplica legalmente respecto de lo extraordinario.

Tampoco lo extraordinario se refiere a un acontecimiento imprevisto como una calamidad general: un terremoto, inundación o incendio. Para estos casos, la Ley impone a los trabajadores, como única excepción, la obligación de prestar sus servicios sin cargo (Artículo 61 del Código de Trabajo).

Realmente, en la práctica el criterio de lo extraordinario se aplica en sentido cronológico, en función del excedente de las jornadas máximas legales o pactadas, independientemente del origen o de la necesidad de implementar ese horario

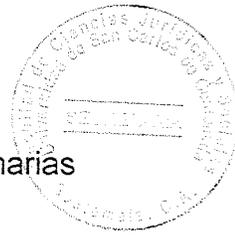


continuado. Esto es, que se hace abstracción del fondo o motivo de la exigencia adicional, de una situación externa extraordinaria, ya sea período anual de ventas, inventarios, preparación de licitación, terminación anticipada de una obra, cosechas, etc. Puede que la exigencia obedezca a una de esas causas, pero puede que no sea así. Sencillamente porque la planificación laboral se ha implementado considerando una extensión de las jornadas legales máximas. De ahí que de horas extraordinarias como estipula la ley, se convierta simplemente en horas extras como se les conoce en la práctica.

Implica lo anterior que se ha desvirtuado el espíritu de la Ley. La Ley protectora que establece un período máximo de labores diarias, no permite una extensión de ese lapso, salvo por el acaecimiento de circunstancias extraordinarias. Laborar en forma regular horas extras viene a sesgar el precepto legal de fondo. Caemos en la contradicción de admitir que existen horas extraordinarias en forma ordinaria. Tal el caso común de que a un trabajador se le fije la jornada ordinaria de siete de la mañana a tres de la tarde (que cumple con el requisito de ley) y en horas extras de tres a seis de la tarde. Es cierto que el laborante puede no aceptar, pero ello implica que seguramente no obtendrá el puesto que en mercados restringidos debe necesitar.

Es una manifestación más de que los elementos del mercado se imponen a los que la ley pretende establecer. La realidad rebasó la buena intención del legislador y es práctica reconocida que muchos trabajadores voluntariamente laboran horas extras para mejorar su ingreso. Muchas empresas fijan como base el salario mínimo, cumpliendo de esa forma el precepto legal, pero insinúan que el trabajador labore horas adicionales que mejorarán su salario; en estos casos, si algún trabajador se negare a laborar más allá de la jornada, recibirá solamente el salario mínimo.

Ante esta situación, otras legislaciones han aceptado que se labore normalmente horas extras, aunque fijando a su vez un límite de lo que puede laborarse extraordinariamente: tres o cinco horas.



La legislación española ha implementado los conceptos de horas extraordinarias estructurales y no estructurales.¹³

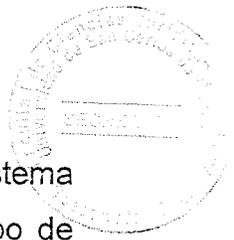
2.5.2 Jornada continua

“Al hablar de jornada continua, nos estamos refiriendo a la jornada de trabajo sin interrupción, y por lo mismo, en contraposición a la jornada no continua o discontinua. Anteriormente se señaló que la jornada es el lapso o período de tiempo en que el trabajador queda sujeto a las órdenes del patrono.

Originariamente, como el tiempo de almuerzo era tiempo en que no se trabajaba, necesariamente la jornada se dividía en dos sesiones: antes de almuerzo y después de almuerzo. Tiempo atrás, a la luz del derecho civil, hubiese resultado incongruente que un período, generalmente de dos horas, que el trabajador disponía para su almuerzo, fuese remunerado. Se admitía el receso como respuesta a la necesidad natural de alimentación, pero el cómputo para el pago se interrumpía al momento de salir y se continuaba al regresar en la tarde.

El sistema de jornada discontinua prevaleció por costumbre aún cuando no se ventilaban y discutían esos temas laborales. Sencillamente era producto de todo un sistema en el que era característico el almuerzo en familia y dependiendo de las costumbres del lugar y factores como el clima, también lo era el descanso post-almuerzo (sic) o siesta. Sin embargo, el crecimiento de las ciudades, la evolución de las actividades y el ritmo de trabajo (avance del progreso), dio paso a la implementación de la llamada jornada continua, es decir, la que no contiene un período de libre disposición para el trabajador y debe ingerir sus alimentos dentro del local de las empresas, en un lugar habilitado para el efecto o por lo menos cercano a sus instalaciones. Período que como mínimo debe comprender lo necesario para comer un pequeño menú y que como no era de libre disponibilidad del trabajador, debía ser remunerado.

¹³ **Ibid**, págs 232-234.

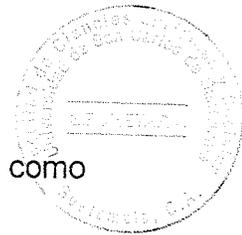


En términos de rentabilidad, resultaba más favorable para el empleador el sistema anterior, ya que en este último se pagaba el tiempo que se trabajaba, el tiempo de almuerzo no se pagaba (solo se fijaba el límite, ejemplo dos horas); con el nuevo sistema el patrono debía cubrir el tiempo de almuerzo como tiempo laborado (ya que el trabajador no lo disponía libremente). Al principio su imposición fue por lo mismo impugnada por los empresarios, pues si se tenía que pagar el período de almuerzo (media hora al menos), en seis días a la semana sumaba tres horas que no se trabajaba pero se tenía que pagar. En un calendario de seis días laborables, esas seis medias horas implicaban que se trabajaban cuarenta y cinco en vez de cuarenta y ocho horas, de allí que el Artículo 116 (último párrafo) del Código de trabajo, todavía estipula que para la jornada diurna se pagan cuarenta y ocho horas por cuarenta y cinco efectivamente laboradas, (sin embargo, esta disposición ya se aplica a cualquier tipo de jornada, continua o discontinua). Esa reducción de tres horas, para efectos de productividad, representa un seis por ciento del costo de la mano de obra.

Asimismo, en más de alguna ocasión se presentaron objeciones, aun por parte de los grupos de trabajadores, que argumentaban que la implantación de la jornada continua permitía, facilitaba, que el trabajador saliera antes de sus labores ordinarias y podría buscar y colocarse en un nuevo empleo adicional. Con ello se afectaba su misma salud, pero además promovía el desempleo, pues inevitablemente aumentaba la oferta de mano de obra.

Se dijo por otra parte que la jornada continua afectaba las costumbres familiares, la integración de la familia a la hora del almuerzo y, en nuestros países, se dijo que era una mera copia del sistema americano.

Cabe agregar que la Ley no establece límites al período de almuerzo o intermediario entre los dos turnos. Tradicionalmente ha sido de dos horas, pero la ley señala que los intervalos de descanso deben adoptarse racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.



El período mínimo para ingerir alimentos es de media hora, que se computa como trabajo efectivo.”¹⁴

2.6 Trabajos no sujetos a los límites de la jornada de trabajo

“La múltiple diversidad de actividades laborales no admite que se apliquen rígidamente las jornadas estipuladas en ley a toda contratación. Por lo mismo, en la mayoría de legislaciones se consideran casos de excepción. De esas legislaciones, unas –entre ellas la nuestra- se limitan a señalar en forma general los casos de exclusión y otras en cambio establecen disposiciones para esas variantes que individualizan. De estas últimas, por ejemplo, señalan que los vigilantes deben estar disponibles las veinticuatro horas del día en turnos consecutivos; que los pilotos y copilotos de líneas aéreas deben laborar un máximo determinado de horas semanales; que los choferes de taxis, los profesores por cátedra y otros trabajadores intermitentes o que realicen labores discontinuas, deben laborar un máximo de horas semanales o diarias.

Nuestra legislación señala en forma genérica, los casos de no sujeción a la jornada ordinaria, sin detallar prácticamente los puestos. Se refiere a representantes del patrono, a los que laboren sin fiscalización superior inmediata, etc. (Artículo 124 del Código de Trabajo). La adecuación de algunos casos a los presupuestos de ley, es clara en ocasiones y en otras no lo es, ya que contiene algunos elementos subjetivos, interpretativos. Determinar qué trabajadores “que por su indudable naturaleza no están sometidas a la jornada de trabajo” (literal e, Artículo 124 del Código de Trabajo) deja abierta la puerta a encontrados criterios y consecuentemente a problemas prácticos como efectivamente se producen.

Aunque en la práctica han caído en desuso sus regulaciones, el servicio doméstico tampoco está sujeto a la jornada de trabajo, aunque el Artículo 164 del Código de

¹⁴ *Ibid*, págs. 229-230.



Trabajo señala que deben disfrutar de “un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas y dos deben destinarse a las comidas.

El hecho de estar o no comprendido dentro de las referidas exclusiones, redundaría en si el trabajador puede o no reclamar horas extras, reclamo que generalmente se produce en tono más alto al término de contrato laboral. Para estos trabajadores la jornada siempre que no se fije expresamente en adición a la ley, es abierta, elástica y forma un elemento interesante de su contrato; se le contrata con esa condición expresa, con ese requerimiento amplio de su tiempo, resaltando el concepto de resultados sobre el de horas trabajadas. Contiene esta contratación algunos elementos de la contratación civil.

Si el trabajador no está sujeto a la jornada, no puede alegar que la misma se haya excedido. Por lo tanto, no procede un reclamo de horas extraordinarias, salvo que efectivamente haya excedido el máximo de doce horas que fija el mismo Artículo 124, u otra jornada menor que se hubiere pactado.”¹⁵.

2.7 Legislación

Lo relacionado a las jornadas de trabajo se encuentra regulado en el Código de Trabajo, específicamente en el capítulo tercero del título tercero, Artículos del 116 al 124, los cuales indican lo siguiente:

“Artículo 116. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día

¹⁵ *Ibid*, págs. 231-232.



siguiente. 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 pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores.”

“Artículo 117. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno. No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno.”

“Artículo 118. La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos artículos anteriores.”

“Artículo 119. La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador. Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.”

“Artículo 120. Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.”



“Artículo 121. El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada de ordinaria, 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 estos que hayan estipulado las partes. No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.”

“Artículo 122. Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando. Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas. En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario.”

“Artículo 123. Los patronos deben consignar en sus libros de salarios o planillas, separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que paguen a cada uno de sus trabajadores por concepto de trabajo extraordinario.”

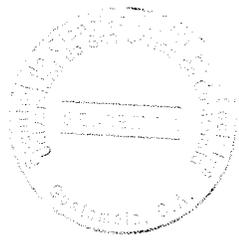
“Artículo 124. No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

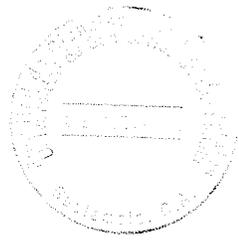
- Los representantes del patrono;
- Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
- Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;



- Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y
- Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias. El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este Artículo.”





CAPÍTULO III

3. Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo

3.1 Generalidades

Tal y como fue concebido en el respectivo plan de investigación, se procedió a realizar el trabajo de campo mediante entrevistas formuladas a personas pertenecientes al sector empleador y trabajador, con el fin de recabar su parecer respecto a la conveniencia de regular un descanso adicional de media hora para aquellos trabajadores que, de conformidad con la legislación laboral, no están sujetos a límite de horario en su jornada de trabajo, incluyendo dentro del cuestionario aspectos que pretenden establecer posibles casos en los que los mismos entrevistados se hayan visto involucrado o, bien, lo hayan conocido por haberse concretado en el ámbito laboral en que se desenvuelven.

Es importante dejar anotado que se incluyó dentro del universo investigado a estudiantes de los últimos años de las carreras de Abogacía y Notariado, para recabar sus pareceres respecto de la temática planteado, ello con el fin de incluir criterios académicos con enfoque científico que permita a la investigadora arribar a conclusiones lógicas y concretas que sugieran a las instituciones u organismos respectivos, tomarlas en cuenta para una futura reforma legal al Código de Trabajo, que vaya encaminada a prestar un beneficio a los trabajadores en el aspecto social, proporcionándoles el derecho a descansar durante un período adicional de media hora cuando realicen actividades que por su misma naturaleza estén incluidas dentro de aquellas a las que la misma legislación les da el carácter de no sujetas a límite de horario en su jornada de trabajo.

Los resultados obtenidos del trabajo realizado se presentan a continuación.



3.2 Presentación y análisis de resultados del trabajo de campo

Pregunta número 1

¿Cree usted justificable el hecho de que la legislación laboral excluya los límites de horario en la jornada de trabajo de aquellos trabajadores contemplados en el Artículo 124 del Código de Trabajo?

Interpretación de resultado:

De las respuestas obtenidas de este cuestionamiento se puede deducir que la mayor parte del universo investigado encuentra justificable el hecho de que existan excepciones a los límites de horario en la jornada de trabajo, aclarando que dichas excepciones deben de ser mantenidas en los puestos indicados hasta nuestros días en la ley laboral, ya que son puestos que requieren de cierta confianza del patrono por lo que a éste último le deben lealtad; asimismo indicaron que en esas excepciones hay puestos en los que no existe el control patronal a respetar un horario, es decir que no hay fiscalización inmediata, por lo que no podría haber tal límite, adicionando como un caso especial los puestos de vigilancia.

Solamente el 16 % de los entrevistados no encuentra justificable el aspecto planteado ya que, según indicaron, la ley debe ser igual para todos y no es posible que hayan excepciones en un derecho tan elemental como lo es el límite de horario en la jornada de trabajo, aduciendo que ese derecho es uno de los principales logros sociales de la clase trabajadora, conculcado por el Código de Trabajo al hacer tales excepciones.



Pregunta número 2

¿Considera que es discriminatoria la norma contenida en el Artículo 124 del Código de Trabajo, al no establecer limitación a la jornada de trabajo en los puestos que allí se especifican?

Interpretación de resultado:

En completa concordancia con la respuesta esgrimida por los entrevistados en el cuestionamiento anterior, al presente respondieron en un 84% que no consideran discriminatoria la regulación contenida en el Artículo 124 del Código de Trabajo, dijeron que las excepciones son a los puestos y no al trabajador, por lo que desde un principio se acepta esa condición en el trabajo y debe respetarse al tenor de la norma indicada por ser ley vigente; indicaron que no es discriminatoria ya que se aplica solo en casos excepcionales por motivo de confianza, de no estar sujeto a fiscalización del patrono o por necesitarse su presencia durante cierto tiempo, como en el caso de los vigilantes.

El 16 % de los entrevistados reconoce discriminación en la norma contenida en el Artículo 124 del Código de Trabajo, ya que al excluir la aplicación de un elemental derecho laboral a cierto grupo de trabajadores por cualquier razón que sea, se está actuando en forma discriminatoria lo cual, al tenor del derecho moderno y de los Convenios Internacionales en materia de trabajo, se considera discriminación, por lo que no puede mantenerse la vigencia de una norma con semejante vicio.



Pregunta número 3

¿Considera riesgoso para los trabajadores, permanecer en una misma actividad laboral durante doce horas consecutivas con un descanso único de media hora para tomar sus alimentos?

Interpretación de resultado:

El 76 % de los entrevistados considera que los trabajadores que se someten a una jornada laboral de doce horas continuas corren mayores riesgos que aquellos que laboran en una jornada de trabajo menor; indicaron que el riesgo se corre al perjudicarse su salud física y mental, y básicamente en aquellos que realizan labores que requieren cierta concentración la cual no se puede lograr durante un tiempo extenso de doce horas; indicaron que en actividades industriales, un trabajador estaría sujeto a mayor peligrosidad de sufrir accidentes ya que al final de la jornada tan larga el cuerpo lógicamente presenta cansancio lo que podría provocar una desgracia.

El 24% de los entrevistados no considera factor de riesgo laboral el hecho de permanecer en una jornada laboral de doce horas; indicaron que la mayoría de trabajadores prefiere hacer horas extraordinarias las que se alargan incluso a doce horas, haciendo un trabajo eficiente e incrementando sus ingresos; por lo que en los casos de exclusión contenidos en el Artículo 124, el riesgo es aún menor toda vez que es sobre puestos que no requieren mayor esfuerzo físico, tales como gerentes, administradores, vendedores externos, vigilantes, etc.



Pregunta número 4

¿Ha tenido conocimiento del ocurrimiento de accidentes laborales en el medio en que se desenvuelve?

Interpretación de resultado:

Al analizar el resultado obtenido al presente cuestionamiento se pudo establecer que, aunque en un porcentaje relativamente bajo, las personas entrevistadas se han visto involucradas o han tenido conocimiento del ocurrimiento de accidentes laborales, lo cual hace pensar al convertir la muestra en un dato real, en el constante riesgo que viven los trabajadores en el desempeño de sus labores, especialmente cuando son sometidos a largas jornadas de trabajo.

Pregunta número 5

¿En caso de respuesta afirmativa a la pregunta anterior, indique si el accidente ha ocurrido al inicio a o al finalizar la jornada?

Interpretación de resultado:

Es importante resaltar el resultado obtenido del presente cuestionamiento ya que la mayor parte de los accidentes laborales en los que se han visto involucrados o que han tenido conocimiento las personas que conforman la muestra del universo investigado, ocurren al finalizar la jornada laboral. Sin entrar en detalle en cuanto a la hora exacta o el avance que ha tenido la jornada al momento del acaecimiento del hecho o si ha sido en casos de jornada de trabajo de doce horas, es importante indicar que los accidentes laborales ocurren en su mayoría al final de la jornada. Si hablamos de una jornada de ocho horas, el factor riesgo aumenta al aumentar el número de horas laborales, tal es el



caso de aquellas actividades no sujetas a límite de horario con las contenidas en el Artículo 124 de Código de Trabajo.

Pregunta número 6

¿Considera que someter a los trabajadores a una actividad continua de doce horas puede ser causa del ocurrimiento de accidentes laborales?

Interpretación de resultado:

Para reforzar y hacer congruente el análisis asentado en la pregunta anterior, en la presente se estableció que el 74% de las personas entrevistadas es del criterio que cuando un trabajador o cualquier persona, como lo manifestaron, es sometido a una actividad continua de doce horas, corre mayor riesgo de sufrir accidente laboral que aquella que tiene una jornada razonable, incluyendo dentro de las causas el cansancio físico y la falta de concentración motriz de que cualquier ser humano podría adolecer al final de una jornada de esa naturaleza.

El 22% de los entrevistados considera que lo largo de una jornada no puede ser considerado como una causa para el ocurrimiento de accidentes laborales, ya que si se toman las precauciones necesarias esos eventos no ocurrirían, mencionaron que cumpliendo con las medidas preventivas contenidas en la ley, se pueden evitar riesgos, los cuales ocurren aún en jornadas cortas si no se cumple con los aspectos preventivos de la legislación laboral.

El 4% de los entrevistados se abstuvo de responder a la pregunta sin dar mayor razón de su omisión.



Pregunta número 7

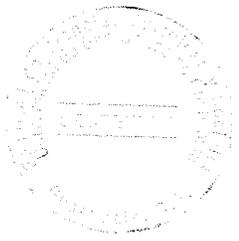
¿Cree que la solución estaría en que la ley no establezca excepciones a los límites de horario en la jornada de trabajo ó en conceder a los trabajadores no sujetos a esos límites, un descanso adicional durante su jornada?

- a) No establecer excepciones
- b) Conceder descanso adicional

Interpretación de resultado:

De las personas que consideran un factor de riesgo de accidentes laborales el someter a los trabajadores a jornadas laborales de doce horas, solo el 16% considera que la solución a ese riesgo está en no establecer ningún tipo de excepción, las que no solo son discriminatoria sino que ponen en riesgo la vida, la salud y la integridad física y mental de los trabajadores, por lo que sugieren que la ley debe ser igual para todos y no discriminatoria.

El 84% de los entrevistados consideró que no es necesario reducir la jornada en los trabajos no sujetos a los límites legales, ya que por alguna razón especial el legislador hizo esa excepción, sin embargo consideraron oportuno que a esos trabajadores se les conceda un descanso adicional dentro de la jornada lo cual permitiría la recuperación de energías y un mayor grado de concentración en las últimas horas de su jornada de trabajo, reduciendo el riesgo laboral y permitiendo un desempeño más digno y humano.



Interpretación de resultado:

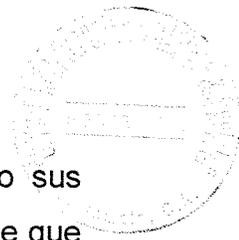
Es importante resaltar que el 100% de los entrevistados respondió al cuestionamiento planteado, sin ninguna abstención no obstante el contenido de las respuestas esgrimidas en las anteriores preguntas. Todos creen necesario otorgar un descanso adicional para los trabajadores no sujetos a límites de horario en su jornada de trabajo, difiriendo solamente en cuanto al tiempo que debe durar ese descanso, de tal cuenta que el 76% de los entrevistados consideró oportuno y correcto que sea de media hora, distribuida en dos períodos de quince minutos o bien en forma corrida, ya que ello permitiría el descanso oportuno del trabajador. El 14 % consideró que una hora es razonable como tiempo de descanso en una jornada de doce horas, por lo que debe ser otorgada en intervalos también razonables que permitan al trabajador esparcimiento a efecto de recuperar la concentración y de esa forma tener una jornada laboral más atractiva y saludable. Solo el 10% consideró suficiente un descanso adicional de 15 minutos, antes de finalizar la jornada para poder completarla de una forma amena y sin complicaciones.

Pregunta número 9

¿En el caso de los trabajadores de la vigilancia que laboran en forma continua durante doce horas aún de noche, considera que debe haber una disposición especial que les garantice una jornada mas humana?

Interpretación de resultado:

La gran mayoría de las personas entrevistadas consideró como un caso especial a los trabajadores de vigilancia considerando que deben tener una jornada mas humana, especialmente cuando laboral en jornada nocturna ya que el cansancio que provoca el trabajo se cuadruplica cuando se hace de noche, por lo que los descansos deben ser mas consecutivos o bien establecer una norma que reduzca su jornada haciéndola más razonable y más humana.



Solo el 2% no estuvo de acuerdo con el criterio de la mayoría, sin embargo sus justificaciones son poco o nada aceptables ya que se basan en el razonamiento de que la labor de vigilancia no requiere mayor esfuerzo físico del trabajador.

Pregunta número 10

¿Considera humano que a los trabajadores de vigilancia indicados en la pregunta anterior, se les regule una jornada igual a la de los demás trabajadores en general, es decir: ocho horas diurnas, siete mixtas y seis nocturnas, con el fin de proteger su salud e integridad física?

Interpretación de resultado:

El 72% de las personas entrevistadas considera razonable que los trabajadores de vigilancia sean excluidos de las excepciones contenidas en el Artículo 124 del Código de Trabajo, regulándoseles una jornada diurna de ocho horas; de seis horas si es nocturna; y, de siete horas si es jornada mixta. Indicaron que no hay ningún sustento para seguir manteniendo la excepción ya que en la actualidad las empresas que prestan servicios de vigilancia han aprovechado esta normativa para aumentar sus ganancias en perjuicio de los trabajadores, lo cual no sucedía en la época en que se creó el Código de Trabajo, por lo que es merecedor que se haga la reforma que corresponda.

El 28% de los entrevistados no estuvo de acuerdo con la mayoría e indicaron que los trabajadores de vigilancia pueden permanecer en sus puestos durante doce horas por la naturaleza de esa actividad ya que no es igual la vigilancia que presta una sola persona toda vez que estar cambiando personas en un mismo día genera descontrol y consecuentemente la prestación deficiente del servicio de vigilancia.



Pregunta número 11

¿Apoyaría usted una ponencia de otorgar a los trabajadores no sujetos a límites de horario en su jornada de trabajo un descanso adicional de media hora durante esa jornada y de otorgar a los trabajadores de vigilancia una jornada igualitaria a la de los trabajadores en general?

Interpretación de resultado:

El 94% estuvo de acuerdo en apoyar la ponencia de otorgar a todos los trabajadores no sujetos a límites de horario en su jornada de trabajo un descanso adicional de media hora en bienestar de su salud y como un elemento preventivo de los accidentes laborales; indicaron que debe de hacerse una reforma integral que incluya el otorgamiento de derechos igualitarios a los trabajadores vigilantes ya que no hay razón lógica que obligue a que permanezcan dentro de las exclusiones contenidas en la ley.

Solo el 6% no estuvo de acuerdo con lo anterior, reforzando su criterio que los trabajadores de vigilancia deben permanecer como mínimo durante doce horas en servicio o éste sería deficiente al estar cambiando a las personas, razón por la que no apoyaría la ponencia sugerida en el cuestionamiento.



CAPÍTULO IV

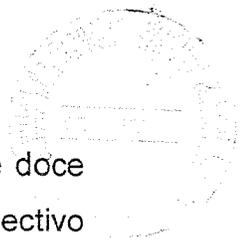
4. Necesidad de regular un descanso adicional para aquellos trabajadores no sujetos a los límites de horario de la jornada de trabajo.

4.1 Generalidades

Ya quedó anotado que el Código de Trabajo de la República de Guatemala regula en su Artículo 119 que: “La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador. Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.” Esta norma tiene por objeto que el trabajador no sea sometido a una jornada larga, por ser extenuantes la jornadas continuas reguladas en la ley que constituyen un trabajo que dura de ocho horas, en jornada diurna; siete horas, en jornada mixta; y, seis horas, en jornada nocturna. Dicho descanso de media hora, puede ser utilizado por el trabajador para tomar sus alimentos (que de hecho es para lo que comúnmente se usa), o para otra actividad que desee que le sirva de distracción y continuar su jornada con suficiente ánimo.

Aparte de lo anterior, el referido Código de Trabajo regula en su Artículo 124 que: “No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- a) Los representantes del patrono;
- b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
- c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;
- d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y
- e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.



Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.”

De la norma citada en el párrafo anterior, es importante citar que los trabajadores a que se hace referencia, al no estar sujetos a límites de horario en su jornada de trabajo, están obligados a laborar hasta un máximo de doce horas diarias, tiempo que supera hasta en un cien por ciento la jornada normal de trabajo, cuando se realiza durante la noche. Claro está que esta norma tiene su razón de ser, toda vez que existen actividades en las cuales no se puede interrumpir su continuidad sin perder su objeto principal, como en el caso de los que ocupan puestos de vigilancia, o, casos en los cuales podría presumirse que el trabajador toma descansos periódicos por su propia cuenta por no estar sujetos a supervisión inmediata del patrono; o, bien que por ser trabajadores de confianza, podría presumirse que están obligados a laborar tiempo adicional al que labora cualquier trabajador normal. Sin embargo, debe tomarse en cuenta que el hecho de encuadrar en cualquiera de los supuestos contenidos en la norma contenida en el Artículo 124 precitado, el trabajador no se convierte en un ser con superioridad física, y por lo tanto también merece el descanso a que se refiere el Artículo 119 del Código de Trabajo.

Aparte de lo indicado en el párrafo anterior, debe pensarse que a un trabajador que está sujeto a una jornada de doce horas continuas al día, no le es suficiente un descanso de media hora para reponer las energías que el trabajo le requiere, ya que estamos hablando de doce horas que podrían ser incluso durante la noche, como en el caso de los que ejercen labores de vigilancia; debiéndose tomar en cuenta que dentro de estos trabajadores no sujetos a limitaciones de horario en su jornada de trabajo están los pilotos de transporte de pasajeros, razón de más para pensar en un descanso adicional de media hora dentro de su jornada laboral, lo cual disminuiría los accidentes de tránsito ocasionados por el desgaste físico y mental que conlleva ese tipo de actividad.



Lo anterior motivo a la ponente en la realización de un estudio investigativo que determine la necesidad de incluir en la legislación laboral guatemalteca la obligación patronal de otorgar a aquellos trabajadores que por la naturaleza de sus labores no estén sujetos a límites de horario en su jornada de trabajo, un descanso adicional de media hora dentro de su jornada laboral, cuando ésta sea de doce horas, ya que ello permitiría que este último recupere las energías corporales suficientes para realizar sus labores con eficiencia y, sobre todo, debe ordenarse ese descanso para la protección de su salud y seguridad ocupacional, toda vez que está demostrado estadísticamente que los accidentes profesionales ocurren en las últimas horas de la jornada, cuando ésta ha sido larga y sin mayores descansos para el trabajador.

4.2 Necesidad de regular un descanso adicional para aquellos trabajadores no sujetos a los límites de horario de la jornada de trabajo

4.2.1 Caso de los representantes del patrono

Para establecer lo que debe entenderse como representantes del patrono, debemos acudir a lo que el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define a respecto de la primera palabra; dicho diccionario indica que por representante se entiende a la persona que representa a un ausente, cuerpo o comunidad; o bien, la persona que gestiona los contratos y asuntos profesionales a actores, artistas de todas clases, compañías teatrales, etc. Asimismo, se debe analizar lo que al respecto define el jurista argentino Manuel Ossorio, en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, el cual indica que representante, en general es el que ostenta una representación de cualquiera de las especies definidas. Quedando claro entonces, que representante del patrono va ha ser aquella persona que realiza actividades que le corresponderían exclusivamente al patrono.

A lo anterior, vale la pena agregar la interpretación auténtica que aparece contenida en el Artículo 351 del Código de Trabajo, el cual indica que se consideran cargos de

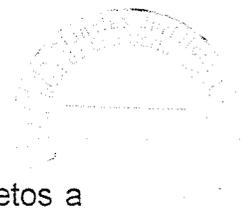


representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad, o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquél.

Se mencionó lo anterior con el fin de que quede claro lo que debe entenderse como representantes del patrono ya que es normal que en las empresas que confunda la representación con cargos de confianza, lo cual no es lo mismo, encuadrando a los segundos también dentro de los puestos no sujetos a límites de horario en la jornada de trabajo.

Respecto a los riesgos de accidentes laborales en los trabajadores que ejercen estos puestos, son menores ya que las labores que realizan no conllevan peligro, ello en virtud de que los representantes del patrono realizan actividades que en su momento solo corresponderían a éste último. Sin embargo, el permanecer en una misma actividad durante una jornada de doce horas afecta a cualquier ser humano, por lo que los representantes del patrono también necesitan de descansos dentro de su jornada; y, como está regulado actualmente, ese descanso es de media hora el cual es utilizado generalmente para cubrir un tiempo de comida (almuerzo), lo cual no es suficiente, tomando en cuenta que al no existir límites en la jornada podría incluir horarios que comprenden dos o más tiempos de comida de los generalmente aceptados en nuestro medio.

Se hace el análisis anterior para dejar sentado que al otorgar un descanso adicional de media hora a aquellos trabajadores no sujetos a límites de horario en su jornada de trabajo, no debe hacerse ninguna discriminación o excepción, es decir, debe incluir todos los rangos, incluso los representantes del patrono, ya que el ser representantes también les hace trabajadores, por lo que deben gozar de iguales derechos. No puede discriminarse a alguien que por su nivel académico, social o cultural, haya tenido la oportunidad de ocupar un puesto ejecutivo en una empresa, que le dio la calidad de representante, ya que su calidad de trabajador está plenamente reconocida en el segundo párrafo del Artículo 4 del Código de Trabajo.



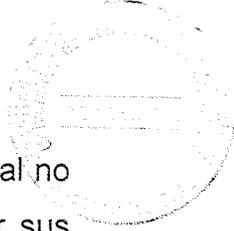
Debe considerarse también que el reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo, regula que se consideran altos empleados a aquellos que gozan de marcada independencia en el desempeño de sus funciones y en quienes el patrono ha delegado la función de vigilancia superior, que corresponde a gestiones de alta jerarquía, como superintendentes, directores, administradores y socios gestores. Dicho reglamento indica también que se consideran empleados de confianza a aquellos que por razón de sus funciones tienen a su cargo la marcha y destino general de una empresa o estuvieren al tanto de los secretos de la misma, y devenguen un elevado sueldo que indique su importancia.

4.2.2 Caso de los trabajadores que laboran sin fiscalización superior inmediata

Cuando se habla de trabajadores que laboran sin fiscalización superior inmediata, se está haciendo referencia a aquellos que por la naturaleza de las actividades que desempeñan y disfrutando de un salario fijo, no pueden ser controlados por el patrono o la persona encargada para el efecto, en cuanto a la hora de entrada o salida del trabajo que efectúan, como los vendedores, cobradores, trabajadores a domicilio y otros de naturaleza análoga.

Dentro de esta clasificación también se encuadra a los trabajadores de transporte, ya que todos ellos no pueden ser controlados por el patrono en cuanto a la hora de entrada o salida; sin embargo, el trabajo que realizan estas personas si constituye alto riesgo de accidentes laborales, los cuales no solo afectarían al propio trabajador sino también a altos grupos sociales, como en el caso de los trabajadores de transporte de personas, quienes al sufrir algún accidente laboral, también involucran a todos los pasajeros que en el momento del percance se encuentran a bordo del vehículo o nave.

Es importante entonces que cuando se considere a los trabajadores que laboran sin fiscalización superior inmediata, ya que ello no los hace superiores a las demás personas, ya que aunque no tengan esa fiscalización si se les controla en cuanto a los



viajes que reportan los cuales sirven de base para el pago del salario, por lo que al no tener límites de horario, lo hacen en jornadas extenuantes con tal de aumentar sus ingresos, pero poniendo en riesgo su integridad física y mental, así como la de aquellos a quienes transportan, en el caso del transporte de pasajeros.

En virtud de lo anterior, cabe resaltar que estos trabajadores deben gozar por lo menos de la media hora de descanso obligado que ya se encuentra regulado en el Código de Trabajo, debiéndoseles tomar en cuenta para una eventual reforma legal que otorgue a todos los trabajadores no sujetos a límites de horario en su jornada de trabajo, un descanso adicional de media hora dentro del horario que permaneces a disposición del patrono o realizando sus labores cotidianas. Se resaltó el caso de los trabajadores de transporte solamente por el aspecto especial que conlleva, sin embargo, en ningún momento se está dejando de lado la importancia del trabajo que realizan los vendedores y cobradores, quienes por el simple hecho de realizar su trabajo fuera de un local seguro, significa alto peligro de sufrir accidentes laborales, por lo que a todos ellos debe otorgárseles un descanso adicional de media hora dentro de su jornada, la cual puede ser aprovechada a libre criterio del trabajador, pudiendo tomar alimentos o simplemente tomarse un descanso reparador.

4.2.3 Caso de los trabajadores que ocupan puestos de vigilancia

Dentro de los trabajos no sujetos a límites de horario, reviste especial importancia el trabajo que realizan los trabajadores de la vigilancia, es decir aquellos que ejercen puestos que requieren su sola presencia dedicándose a labores de inspección o celo; tales como los capataces, veladores, cuidadores, guardarropías, serenos, vigías, guardianes y otros de naturaleza análoga, como el caso de los agentes de seguridad y sus respectivos supervisores o controladores.

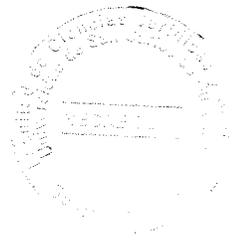
Resulta que estos trabajadores también están obligados a laborar un total de doce horas al día, sin importar que el trabajo lo realicen en horario diurno o nocturno, de allí



que generalmente vemos a agentes de seguridad que trabajan en turnos de doce horas nocturnas, o en casos extremos (que son comunes en la práctica), laboran turnos de veinticuatro horas, con el pretexto que dentro de ellas cubren lo relativo a dos días, descansando un día completo, situación completamente inhumana e ilegal.

No obstante lo anterior, debe recordarse que el hecho de someter a los trabajadores de vigilancia a una jornada de doce horas tiene su razón de ser, ya que no puede descuidarse algo por cuya guarda se esté pagando un salario, toda vez que al mas leve descuido puede dañarse o perderse lo cual haría perder la razón por la que se contrata un vigía. Sin embargo, debe de pensarse en la condición humana de los trabajadores que realizan este tipo de actividad, que no lo hacen por el gusto de laborar jornadas extenuantes, sino que simplemente porque es fácil encontrar un puesto de vigilante en relación a lo difícil que resulta ubicarse en otro puesto de trabajo.

Tomando en cuenta lo anterior, y muy especialmente en el caso de estos trabajadores, debe de concederse el descanso adicional de media hora dentro de la jornada, ya que hacer que una persona permanezca atenta durante doce horas nocturnas (muchas veces), es totalmente inhumano y afecta gravemente la integridad física y mental del trabajador, sometiéndolo a riesgos de contraer enfermedades profesionales y, porqué no decirlo, de sufrir accidente laboral. Cabe mencionar en este apartado la ilegalidad en cuanto al aspecto laboral se refiere, con que trabajan las empresas de seguridad, quienes someten a los trabajadores a jornadas de veinticuatro horas ó incluso de cuarenta y ocho o setenta y dos horas continuas, ocasionando grave perjuicio en la salud del trabajador, sin que se tome ninguna acción legal en estos casos por el alto nivel de impunidad laboral que impera en nuestro país, valga únicamente como comentario por no ser el tema de esta investigación, pero si dejarlo en el tintero para que futuros estudiantes lo tomen en cuenta al momento de realizar su trabajo de tesis, el cual, como el presente, dejaría un documento que en el futuro podría convertirse en un beneficio para la sociedad.



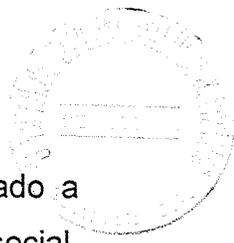
4.2.4 Caso de los agentes comisionistas que tienen calidad de trabajadores

Al igual que los vendedores o cobradores, los agentes comisionistas, cuando tienen la calidad de trabajadores, realizan su actividad sin fiscalización superior inmediata, ya que su trabajo lo llevan a cabo fuera de la sede de la empresa, en tal virtud, se encuentra allí la justificación para que haya sido incluido dentro de los trabajos no sujetos a límite de horario en la jornada.

Sin entrar en mayor detalle, por ser un caso muy similar a los ya analizados, se debe dejar anotado que a ningún trabajador puede someterse a una jornada extenuante, por ningún motivo, y en todo caso, deben otorgárseles los descansos que sean necesarios para reponer energías, proponiendo en este caso un descanso de media hora, por supuesto que debe ser adicional a la media hora que ya está conferida por la ley a todos los trabajadores en general, que laboran una jornada continua de labores.

4.2.5 Caso general de trabajadores que desempeñan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

En cuanto a este tipo de trabajadores, los empleadores tienen la libertad de calificar la indudable naturaleza a que hace referencia el Código de Trabajo, calificación que a todas luces será arbitraria y solo sujeta a los intereses patronales; sin embargo, debe hacerse del conocimiento de los trabajadores en general que el reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo, Acuerdo número 346 de fecha 21 de diciembre de 1960, establece que cuando un trabajador no esté conforme con la calificación que haya hecho el patrono, considerándolo como no sujeto a la limitación de la jornada ordinaria de trabajo, tiene derecho a recurrir ante la Inspección General de Trabajo, para que ésta haga la clasificación correspondiente. Dicho derecho persiste aún después de haberse agotado



el trámite respectivo ante la Inspección General de Trabajo, sin haberse llegado a ningún avenimiento, pudiendo recurrir ante los tribunales de trabajo y previsión social, quienes son los competentes para resolver en definitiva el asunto.

No obstante lo anterior, en caso de ser infructuoso el recurso planteado ante las instancias mencionadas, y siendo que la calificación hecha por el patrono sea ajustada a derecho, el trabajador tiene derecho a su descanso de media hora ya establecido en la ley, y por supuesto, debe de incluirse al plantear la reforma legal que aparecerá en el apartado siguiente.

Todo lo anterior viene a justificar aún más la necesidad de regular un descanso adicional de media hora para todos estos trabajadores comprendidos dentro de las excepciones legales en cuanto a los límites de horario en la jornada de trabajo, digo a justificar aún más toda vez que la opinión popular contenida en el trabajo de campo, expresa dicha necesidad haciéndose urgente su atención por parte de las autoridades competentes ante quienes la casa de estudios superiores que me verá egresar, debe presentar esta investigación a efecto de concretarse en un futuro la reforma que a continuación se plantea.

4.3 Anteproyecto de ley

DECRETO NÚMERO _____

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de la República establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, y que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social.



CONSIDERANDO

Que para un eficaz cumplimiento del principio de tutelaridad que inspira al Derecho Laboral, debe retomarse el tema de las jornadas de trabajo y dar un trato preferencial a aquellos trabajadores que por la naturaleza del trabajo que realizan se ven en la obligación de laborar sin límite de horario en su jornada de trabajo, según lo regula el Artículo 124 del Código de Trabajo. Dichos trabajadores deben de gozar de un descanso adicional de media hora para compensar el desgaste físico y mental que ocasiona a cualquier persona el permanecer realizando una misma actividad durante doce horas consecutivas.

CONSIDERANDO

Que el anhelo anterior debe concretarse mediante una reforma al Código de Trabajo, mas aún cuando las estadísticas revelan que la mayoría de accidentes laborales ocurren en las postrimerías de la jornada de trabajo y se ven incrementados en aquellos trabajadores no sujetos a límites de horario; situación que se vería disminuida otorgando a esos trabajadores derecho a un descanso adicional de media hora durante su jornada.

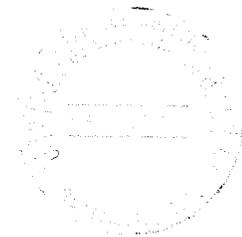
CONSIDERANDO

Que cuando se trata del caso especial de trabajadores de vigilancia, la ley debe de ser mas tutelar cuando éstos laboran en jornada nocturna ya que no es posible someter a una persona a una misma actividad durante doce horas continuas durante la noche, lo cual no es ni lógica ni humanamente considerable; por lo que en estos casos la jornada debe de limitarse en cuanto al horario se refiere.

POR TANTO

En uso de las facultades que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA



Artículo 1. Se reforma el Artículo 119 del Código de Trabajo, el cual queda así:

“Artículo 119. La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

Aparte de lo indicado en el párrafo anterior y cuando se trate de aquellos trabajadores a que se refiere el Artículo 124 de éste Código, el patrono está obligado a otorgar un descanso adicional de media hora, el cual deberá ser utilizado por el trabajador para descansar y reponer las energías cuyo desgaste es consecuencia de su larga jornada de trabajo.”

Artículo 2. Se reforma el Artículo 124 del Código de Trabajo, el cual queda así:

“Artículo 124. No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- a) Los representantes del patrono;
- b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
- c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia; salvo cuando la actividad debe realizarse en jornada nocturna, caso en el cual subsisten los límites de horario señalados en el Artículo 116 de éste Código;
- d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y,
- e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.



Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este Artículo.”

Artículo 3. El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación íntegra en el Diario Oficial.

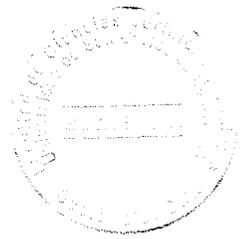


CONCLUSIONES

1. El derecho a la seguridad social tiene categoría de fundamental; por lo que la legislación laboral ha de desarrollar normas que garantice desde todos los ámbitos de su funcionamiento, incluso en aquellos aspectos en los que pareciera ser nugatoria su presencia, como en el caso de las jornadas de trabajo.
2. A partir de las jornadas de trabajo se puede establecer un parámetro de frecuencia de los accidentes laborales, los cuales ocurren con regularidad al final de las mismas; por lo que el riesgo se acentúa más cuando no existen límites de horario, laborando el trabajador jornadas extenuantes, afectando totalmente su salud física, mental y, por supuesto, su seguridad social.
3. Las exclusiones a los límites de horario de la jornada de trabajo establecidas en el Artículo 124 del Código de Trabajo, son totalmente discriminatorias; sin embargo, son justificables ante el hecho de que está referida a aquellos trabajadores que por la actividad que realizan, de alguna manera pudieran no estar sometidos a control inmediato de su patrono; y de mantenerse esa exclusión, se tiene que otorgar a esos trabajadores un descanso adicional dentro de su jornada ya que de esa forma se protege su salud física y mental.
4. La legislación laboral debe proteger el trabajo efectivo durante la jornada nocturna, ya que en muchos casos los trabajadores son sometidos a jornadas de doce horas continuas durante ese período, lo cual es inhumano y atentatorio contra su salud, afectando asimismo su desarrollo integral y sus relaciones familiares, sociales y culturales, todas ellas consideradas como derechos fundamentales del hombre.
5. Los trabajadores, sin importar la actividad que realicen y sin excepción alguna, cuando laboran en jornada nocturna tienen derecho a estar protegidos en cuanto a



su jornada de trabajo se refiere, por lo que en la legislación laboral es preciso establecer límites específicos para que no sean afectados en su salud y seguridad por el hecho de permanecer durante doce horas nocturnas al servicio del patrono, tal es el caso de los agentes de seguridad.



RECOMENDACIONES

1. Los patronos que utilizan los servicios de trabajadores para emplearlos en actividades que por su naturaleza no están sujetas a límites de horario en su jornada de trabajo, deben tener conciencia respecto de la afectación que en su salud física y mental sufren sus empleados, al verse sometidos a jornadas extenuantes de trabajo, poniéndose en riesgo profesional que aumenta cuanto más larga sea la jornada.
2. Que las autoridades de trabajo, especialmente la Inspección General de Trabajo; implementen programas de inspecciones laborales dirigidas a aquellos centros de trabajo, en donde se detecte la contratación de trabajadores bajo la condición de no estar sujetos a límite de horario en su jornada de trabajo, ello con el fin de establecer que se utilice esa figura jurídica solo en aquellos casos tipificados en la ley.
3. Es necesario que las autoridades del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, implemente programas de divulgación de los accidentes laborales ocurridos durante períodos de tiempo determinados, con especificación de horarios de ocurrencia y avance que de la jornada de trabajo se ha tenido al momento del suceso; ello con el fin de crear una conciencia en los actores sociales que intervienen en la aplicación del derecho laboral, especialmente en los empleadores, en el sentido de que deben disminuir la extensión de las jornadas de trabajo o bien compensar a los trabajadores con descansos acordes al trabajo realizado.
4. La Universidad de San Carlos de Guatemala, debe hacer uso de su facultad de presentar iniciativa de ley al Congreso de la República, proponiendo una que reforme la legislación laboral en el sentido de otorgar un descanso adicional de media hora para todos aquellos trabajadores, que por la naturaleza de la actividad que realizan no están sujetos a límites de horario en su jornada de trabajo, con el fin de protegerlos en su integridad física, mental y desarrollo integral de su persona.

- 
5. Se debe incluir una reforma a la actividad de vigilancia o de seguridad, ya que en estos casos se incrementan los riesgos, más aún cuando laboran en jornada nocturna, toda vez que estos trabajadores son sometidos a jornadas de doce o más horas durante la noche, sin derecho a descansos en total menosprecio a su calidad humana y en demérito de su salud física y mental; y, de su desarrollo integral, social y cultural.



ANEXOS





ANEXO I

CUESTIONARIO INVESTIGATIVO DENTRO DEL DESARROLLO DEL TEMA "NECESIDAD DE REGULAR UN DESCANSO ADICIONAL DE MEDIA HORA DENTRO DE LA JORNADA LABORAL, PARA AQUELLOS TRABAJADORES NO SUJETOS A LAS LIMITACIONES DE HORARIO DE LA JORNADA DE TRABAJO, PARA PROTECCIÓN DE SU SALUD Y SEGURIDAD".

¿Cree usted justificable el hecho de que la legislación laboral excluya los límites de horario en la jornada de trabajo de aquellos trabajadores contemplados en el Artículo 124 del Código de Trabajo?

SÍ _____ NO _____

¿POR QUÉ?: _____

¿Considera que es discriminatoria la norma contenida en el Artículo 124 del Código de Trabajo, al no establecer limitación a la jornada de trabajo en los puestos que allí se especifican?

SÍ _____ NO _____

¿POR QUÉ?: _____

¿Considera riesgoso para los trabajadores, permanecer en una misma actividad laboral durante doce horas consecutivas con un descanso único de media hora para tomar sus alimentos?

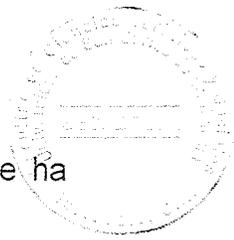
SÍ _____ NO _____

¿POR QUÉ?: _____

¿Ha tenido conocimiento del ocurrimiento de accidentes laborales en el medio en que se desenvuelve?

SÍ _____ NO _____

¿POR QUÉ?: _____



¿En caso de respuesta afirmativa a la pregunta anterior, indique si el accidente ha ocurrido al inicio a o al finalizar la jornada?

- a) Al inicio
- b) Al finalizar

¿POR QUÉ?: _____

¿Considera que someter a los trabajadores a una actividad continua de doce horas puede ser causa del ocurrimiento de accidentes laborales?

SÍ _____ NO _____

¿POR QUÉ?: _____

¿Cree que la solución estaría en que la ley no establezca excepciones a los límites de horario en la jornada de trabajo ó en conceder a los trabajadores no sujetos a esos límites, un descanso adicional durante su jornada?

- a) No establecer excepciones
- b) Conceder descanso adicional

¿POR QUÉ?: _____

¿Tomando en cuenta que se conceda a un trabajador no sujeto a límite de horario en su jornada de trabajo, un descanso adicional, de cuanto tiempo considera que debe ser ese descanso?

- a) Quince minutos
- b) Media hora
- c) Una hora

¿POR QUÉ?: _____

¿En el caso de los trabajadores de la vigilancia que laboran en forma continua durante doce horas aún de noche, considera que debe haber una disposición especial que les garantice una jornada mas humana?



SÍ _____ NO _____

¿POR QUÉ?: _____

¿Considera humano que a los trabajadores de vigilancia indicados en la pregunta anterior, se les regule una jornada igual a la de los demás trabajadores en general, es decir: ocho horas diurnas, siete mixtas y seis nocturnas, con el fin de proteger su salud e integridad física?

SÍ _____ NO _____

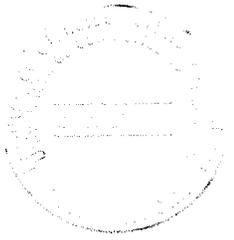
¿POR QUÉ?: _____

¿Apoyaría usted una ponencia de otorgar a los trabajadores no sujetos a límites de horario en su jornada de trabajo un descanso adicional de media hora durante esa jornada y de otorgar a los trabajadores de vigilancia una jornada igualitaria a la de los trabajadores en general?

SÍ _____ NO _____

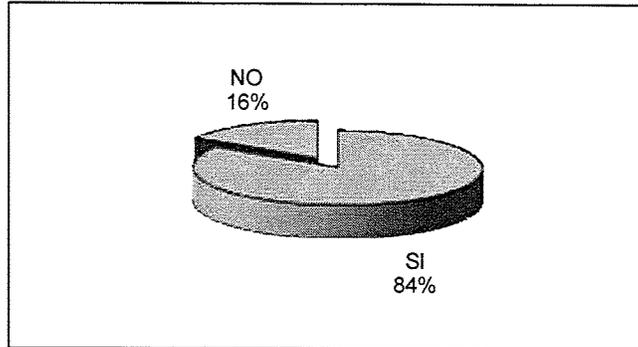
¿POR QUÉ?: _____





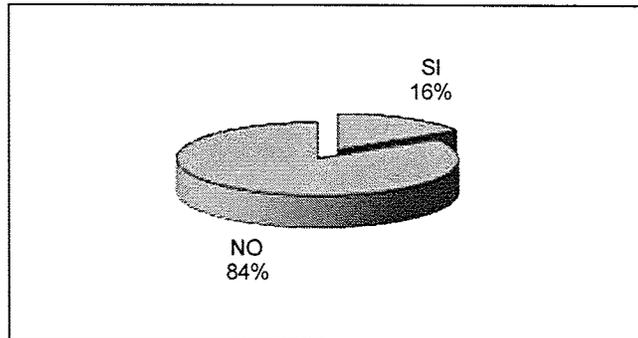
ANEXO II

Gráfica de la pregunta número uno

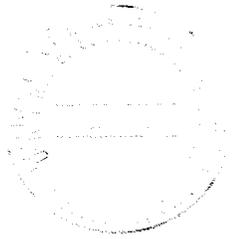


Fuente: Encuesta realizada en febrero 2005.

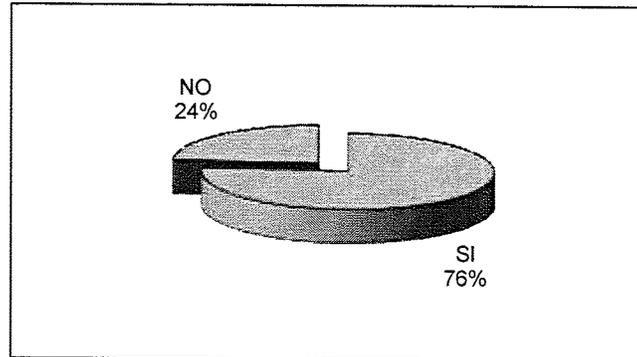
Gráfica de la pregunta número dos



Fuente: Encuesta realizada en febrero 2005.

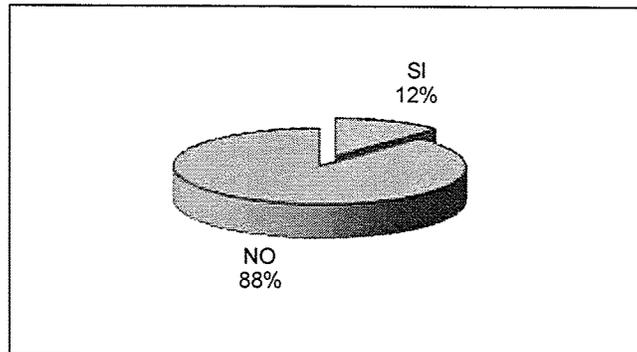


Gráfica de la pregunta número tres



Fuente: Encuesta realizada en febrero 2005.

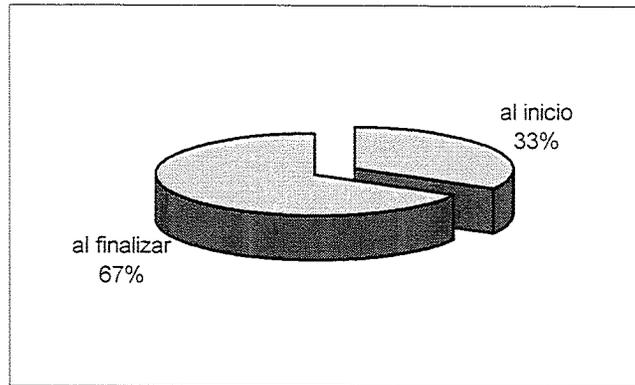
Gráfica de la pregunta número cuatro



Fuente: Encuesta realizada en febrero 2005.

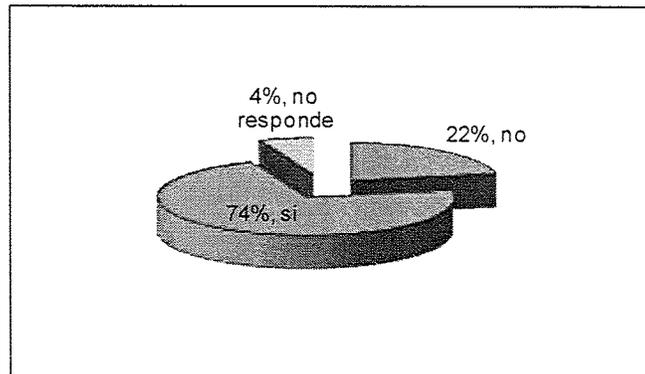


Gráfica de la pregunta número cinco



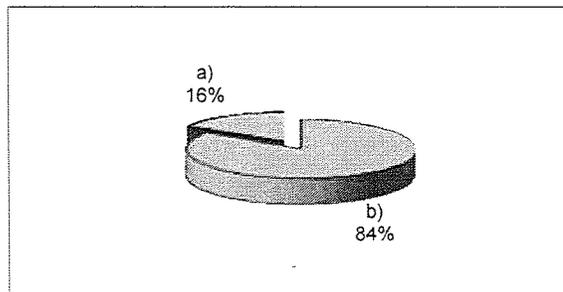
Fuente: Encuesta realizada en febrero 2005.

Gráfica de la pregunta número seis



Fuente: Encuesta realizada en febrero 2005.

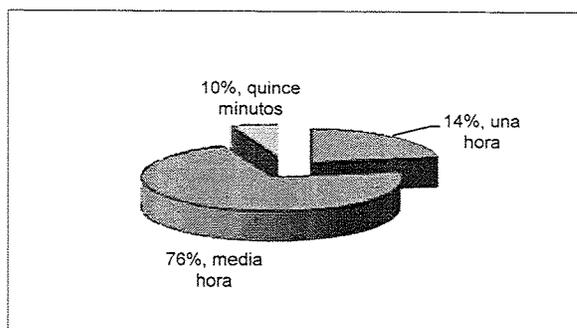
Gráfica de la pregunta número siete



Fuente: Encuesta realizada en febrero 2005.

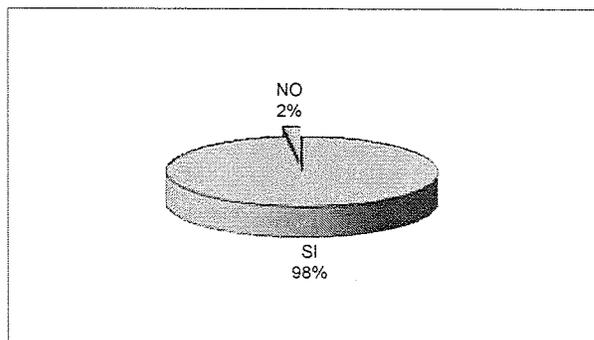


Gráfica de la pregunta número ocho



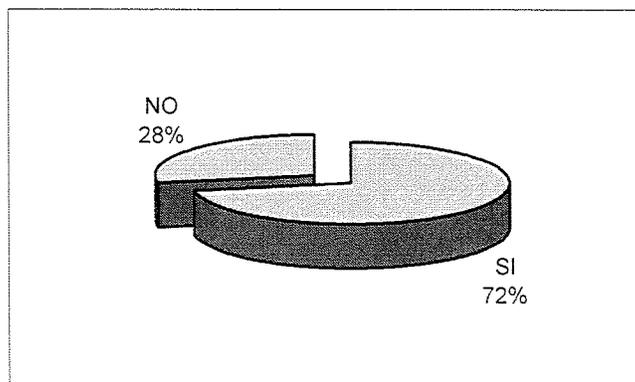
Fuente: Encuesta realizada en febrero 2005.

Gráfica de la pregunta número nueve



Fuente: Encuesta realizada en febrero 2005.

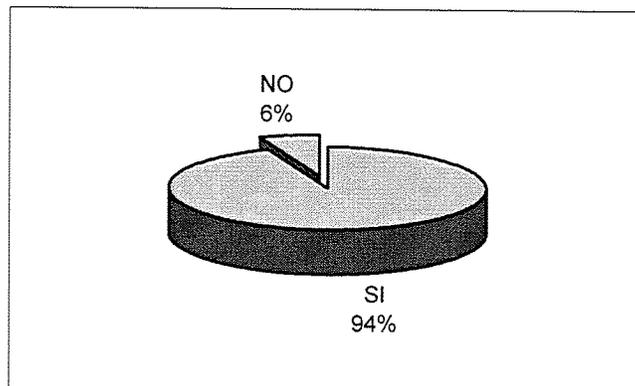
Gráfica de la pregunta número diez



Fuente: Encuesta realizada en febrero 2005



Gráfica de la pregunta número once



Fuente: Encuesta realizada en febrero 2005



BIBLIOGRAFÍA



- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1968. 618 págs.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 2t., 1vol. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1968. 534 págs.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Gráficos P & L, 1996. 272 págs.
- DEL BUEN L. Nestor, **Derecho del trabajo**. 1t.; 1a. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A. 1974. 844 págs.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 2t., 7a. ed.; México, D. F.: Ed. Porrúa, S.A. 1986. 936 págs.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996. 276 págs.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Colección Textos Jurídicos No. 9. Facultad de Ciencias Económicas. USAC. 1985. 209 págs.
- MONTALVO CORREA, Jaime. **Fundamentos de derecho del trabajo**. Editorial Civitas, S.A. Madrid, España. 1975.
- M. HUMBLET, M. Zarka – Martres y otros. **Las normas internacionales del trabajo**. Ginebra, Suiza: (s.e.), 2001. 733 págs.
- MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso de planeación de la investigación científica**. Guatemala: Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales. Unidad de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1964.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1981. 797 págs.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Montevideo, Uruguay: Ed. M.B.A., 1975. 389 págs.

Legislación:

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

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República, Decreto número 2-89, 1989.

Ley del Organismo Ejecutivo. Congreso de la República, Decreto número 114-96, 1996.

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala Decreto Ley 106, 1963.

Código de Comercio. Congreso de la República, Decreto número 2-70, 1970.

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1964.

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto número 1441, 1961.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Congreso de la República, Decreto número 295, 1946.

Reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo. Miguel Ydígoras Fuentes, Acuerdo número 346 de fecha 21 de diciembre de 1960,