

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

**EL PROCESO DE SUPRESION DE LOS LIMITES
DE LA JORNADA DE TRABAJO
Y SUS INCIDENCIAS EN EL DERECHO
DEL TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

KATINA BETZABE SALGUERO ESCOBAR

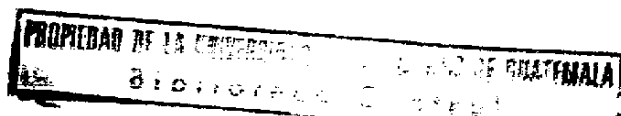
Previo a Conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Octubre de 1998



04
7(35170)
0.4

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

- DECANO Lic. José Francisco De Mata Vela
- VOCAL I: Lic. Saulo De León Estrada
- VOCAL II: Lic. José Roberto Mena Izeppi
- VOCAL III: Lic. William René Méndez
- VOCAL IV: Ing. José Samuel Pereda Saca
- VOCAL V: Br. José Francisco Peláez Córdón
- SECRETARIO: Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

- Presidente: Lic. Oscar Hugo Mendieta Ortega
- Vocal: Lic. Luis Alfredo González Rámila
- Secretario: Lic. Oscar Mauricio Villalta González

Segunda Fase:

- Presidente: Lic. Edgar Oswaldo Aguilar Rivera
- Vocal: Lic. David Sentes Luna
- Secretaria: Licda. Crista Ruiz Castillo de Juárez

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).



Cesar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



3033-98

Guatemala, septiembre 8 de 1998.

Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

17 SET 1998

RECIBIDO
Horas: 14:30
Oficial: [Signature]

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha veintiocho de mayo de mil novecientos noventa y ocho, en el que se dispone nombrar al suscrito como consejero de tesis de la Bachiller KATINA BETZABE SALGUERO ESCOBAR, informo:

La postulante presentó el tema de investigación " EL PROCESO DE SUPRESION DE LOS LIMITES DE LA JORNADA DE TRABAJO Y SUS INCIDENCIAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO", el cual fue objeto del siguiente análisis por el suscrito:

El trabajo en mención, fue presentado por la Bachiller Salguero Escobar, conforme los requisitos de forma y de fondo que establece el reglamento.

El trabajo de tesis presentado por la autora, desarrolla una problemática cuya resolución se presente como uno de los grandes anhelos para los trabajadores, tal y como lo es, el que pueda algún día lograrse

Cesar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



por medio del proceso normal de creación de la ley, la disminución de las jornadas de trabajo. Este planteamiento lo presente posteriormente a realizar un análisis sobre la conveniencia de mantener en la legislación laboral guatemalteca, las limitaciones impuestas a las jornadas de trabajo y de resaltar el atraso que para Guatemala significa el no haber ratificado todavía el Convenio 47 de la O.I.T., que es precisamente el instrumento que una vez ratificado, obligaría a la reducción del tiempo de trabajo. Sin lugar a dudas, que el aspecto más interesante del trabajo presentado por la sustentante, es el que resalta que la reducción del tiempo de trabajo, no puede significar la reducción del salario, pues según la corriente sostenida por los patronos guatemaltecos, sólo puede haber reducción de las jornadas de trabajo, si se reduce el salario. En el anterior sentido es preferible mantener los límites actuales impuestos a las jornadas de trabajo, sin menoscabar el salario a reducir estos límites, pero reduciendo también el salario de los trabajadores. Finalmente y de acuerdo a las tendencias modernas del Derecho Laboral, si es conveniente para países como el nuestro, que se ratifique el Convenio 47 de la O.I.T., para intentar una reducción progresiva de las jornadas de trabajo que permita enfrentar las excesivas jornadas laborales que encubiertas con el pago de horas extras se impone a muchos trabajadores hoy en día, por un grueso número de patronos.

En conclusión, considero que el trabajo presentado por la Bachiller Salguero Escobar, con las correcciones sugeridas por el suscrito asesor, resultará novedoso y de importancia para los estudiosos del derecho en general, que sin duda podrán encontrar en el mismo una valiosa fuente de consulta, razones todas las anteriormente expresadas, por las que estimo procedente que el presente trabajo de tesis deba continuar su

Cesar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



A small, handwritten signature or set of initials in black ink, located below the official stamp.

trámite para los efectos de su revisión, y en consecuencia me permito RENDIR DICTAMEN FAVORABLE, suscribiéndome del señor Decano, con mis muestras de consideración.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of a large initial 'C' followed by a series of loops and a long horizontal stroke.

L.º Cesar Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



Alh.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:
Guatemala, dieciocho de septiembre de mil novecientos
noventa y
ocho. _____

Atentamente, pase al LIC. LUIS ALBERTO ZECENA LOPEZ, para
que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la Bachiller
KATINA BETZABE SALGUERO ESCOBAR en su oportunidad emita el
dictamen correspondiente. _____

alhj.



Imp. 28/9/98.

Lic. Luis Alberto Zeceña López
ABOGADO Y NOTARIO



de.

3196-98

Guatemala, 28 de Septiembre de 1998.-

Señor Decano
de la Facultad de Ciencias Jurídicas
y Sociales de la Universidad de San
Carlos de Guatemala,
Ciudad Universitaria.-

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

28 SET. 1998

RECIBIDO
Horas: 17 Minutos 45
Oficial: *[Signature]*

Señor Decano:

En cumplimiento con la providencia de fecha 18 de los corrientes, me permito informar a Usted, que procedí a revisar el trabajo de Tesis de la Bachiller Katina Betzabe Salguero Escobar titulado "EL PROCESO DE SUPRESION DE LOS LIMITES DE LA JORNADA DE TRABAJO Y SUS INCIDENCIAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO".-

El estudio realizado en el trabajo presentado por la Bachiller Salguero Escobar y las modificaciones realizadas por la autora, me permiten compartir el criterio del Asesor y, por reunir los requisitos exigidos por las leyes Universitarias, recomendar que el mismo sea aceptado para su discusión en el Examen General Público.-

Atentamente.

[Handwritten signature of Luis Alberto Zeceña López]

Lic. Luis Alberto Zeceña López
ABOGADO Y NOTARIO

AV. REFORMA 2-18, ZONA 9, HOTEL CORTINO REFORMA, 10. AVENIDA DE LA REFORMA DE GUATEMALA
Guatemala, C. A.
Registro Central

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



Alh.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:
Guatemala, veintinueve septiembre mil novecientos noventa y
ocho. -----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
Impresión del trabajo de Tesis de la Bachiller KATINA
BETZABE SALGUERO ESCOBAR intitulada "EL PROCESO DE SUPRESION
DE LOS LIMITES DE LA JORNADA DE TRABAJO Y SUS INCIDENCIAS EN
EL DERECHO DEL TRABAJO". Artículo 22 del Reglamento de
Exámenes Técnico Profesional y de
Tesis. -----



alh.

ACTO QUE DEDICO

A DIOS, NUESTRO SEÑOR.

A MIS PADRES:

Clemencia Escobar Menéndez de Salguero
Pedro Jorge Salguero

A MI HIJO:

Fredy Eduardo Mendoza Salguero

A MI HERMANA:

Sandra Patricia Escobar

A LA COMPAÑERA Y AMIGA:

Irma Marilú Hichó Ramos (Q.E.P.D.)

A todos los compañeros con los que estudié la Primera y Segunda Fase del Examen Técnico Profesional.

A:

Eui Min Chang
Chang Gi Hong
Chang Hee Lee
Koung Ok Kim
Young Cap Lee
Malbina Diodoret Barrera de Spiegeler, y
Sang Kook Lee

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

A LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

SUSTENTACIONES HISTORICAS DE LAS LIMITACIONES A LAS JORNADAS DE TRABAJO. 1

1. Antecedentes 1

- 1.1 La limitación legal en la historia de la jornada de trabajo 1
- 1.2 Las nuevas ideas 5
- 1.3 La importancia de la limitación de la jornada 6
- 1.4 La férrea oposición a la limitación de la jornada de trabajo 7
- 1.5 El problema actual 9
- 1.6 El espíritu socioeconómico. 11

2 La cuestión del "Tempus in itinere" 12

- 2.1 La jornada ordinaria y la jornada extraordinaria 13
- 2.2 El principio General 14
 - 2.2.1 Los problemas relacionados con la aplicación del principio 15
 - a) Forma común 15
 - b) Formas o regímenes de la jornada ordinaria 15
- 2.3 La jornada extraordinaria 17
 - 2.3.1 Derogaciones permanentes y temporales 18
- 2.4 Hay obligaciones de trabajar jornada extraordinaria 19
- 2.5 La nueva jurisprudencia 21
 - 2.5.1 La "Hora Extra" debe ser retribuida necesariamente en dinero 22

CAPITULO II

LA SUPRESION DE LAS LIMITACIONES A LAS JORNADAS DE TRABAJO	23
1. Antecedentes	25
2. El Enfoque tradicional respecto a la limitación de la jornada	28
2.1 Fundamento de la limitación de la jornada en su periodo inicial	29
3. Relación del tiempo de trabajo con la regulación del trabajo subordinado	31
3.1 Diferente incidencia de la relación salario - tiempo de trabajo en algunas formas de limitación	32
3.2 Relación del tiempo de trabajo con las modalidades del pago de salario.	32
3.3 Los fenómenos de reducción del tiempo de trabajo con reducción del salario no deben considerarse como formas de limitación del tiempo de trabajo.	33
4. La limitación del tiempo de trabajo y su relación con otros fenómenos sociales y económicos.	36
4.1 Relación del tiempo de trabajo y desocupación	36
4.1.1 Las doctrinas económicas opuestas	36
4.1.2 Posición sindical frente al problema	36
4.1.3 Posición de unos gobiernos	37
4.1.4 Posición de la OIT	37
4.1.5 Posiciones Patronales	37
4.1.6 Efectividad de la limitación del tiempo de trabajo como medio de lucha contra el desempleo.	38
4.1.7 Formas en que la limitación del tiempo de trabajo puede actuar sobre la desocupación.	39

4.2	Tiempos de trabajo y productividad	
4.2.1	Posiciones Sindicales	
4.2.2	Posición Empresarial	
4.3	Formas de limitación del tiempo de trabajo	42
4.3.1	El aumento de la edad mínima de admisión al trabajo	42
4.3.2	Edad de retiro	44
4.3.3	La prolongación de las vacaciones pagadas	46
5.	Formas tendientes a mejorar los mecanismos tradicionales de limitación del tiempo de trabajo.	48

CAPITULO III

LA REGULACION LEGAL DE LAS JORNADAS DE TRABAJO EN LA LEY DE TRABAJO GUATEMALTECA Y EL CONVENIO 47 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	51
1. Disposiciones Constitucionales al Respecto.	53
2. Disposiciones Ordinarias al Respecto	53
3. El Convenio 47 de la Organización Internacional del Trabajo y su inaplicación en Guatemala	54
4. Antecedentes de la Jornada de ocho horas en América Latina y factores determinantes de la misma	58
5. La flexibilización de las jornadas de trabajo en Guatemala, como forma de vulnerar la tutelaridad del derecho del trabajo.	59

CAPITULO IV

CRITERIO DE TRABAJADORES Y PROFESIONALES DE DERECHO EN RELACION A LA SUPRESION DE LAS LIMITACIONES QUE IMPONE LA LEY A LAS JORNADAS DE TRABAJO Y A LA CONVENIENCIA DE RATIFICAR O NO EL CONVENIO 47 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA JORNADA SEMANAL DE CUARENTA HORAS.	63
1. Presentación	65
2. Encuesta	67
3. Evaluación	76
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES	83
BIBLIOGRAFIA	87

INTRODUCCION

El presente trabajo, tiene como propósito fundamental analizar la conveniencia o no, de lo que por muchos años ha sido una de las propuestas que con mayor importancia han pretendido imponer los patronos, dentro de los diversos proyectos de reformas al Código de Trabajo. Me refiero a la liberación de los límites que actualmente la legislación laboral impone a las jornadas de trabajo, y es que, los empleadores saben que es liberando las jornadas como se pueden reducir los empleos y aumentar la producción a costa de la explotación de los trabajadores, de tal cuenta se han pretendido dar diversas justificaciones, que van de las más sutiles y encubiertas hasta las más descaradas, como por ejemplo el argumentar en favor de la supresión de los límites de las jornadas de trabajo, el que esto generará más empleos, el que esto también aumentará el salario del trabajador, para solamente mencionar, dos de tantas justificaciones que se pretenden dar para hacer aparecer como positivo este proceso. No obstante, el desarrollo de este trabajo de tesis permitirá demostrar que todas esas justificaciones, no son más que argumentos falsos, cuyo propósito es únicamente esconder el verdadero objeto de este proceso de supresión de los límites de las jornadas de trabajo, pues como se corroborará lo que si generará este proceso, es desempleo, disminución de salarios y verdaderas condiciones de super-explotación para los trabajadores que logren mantener su estabilidad. Considero, por tanto, que trabajos

como el que hoy presenté, deben constituir el punto de partida para la elaboración de una propuesta que permita preparar nuevas medidas protectoras ante cuestiones que como la que se estudia, podrían convertirse en un momento dado, en leyes con plena vigencia.

En aquella dirección, he realizado el presente estudio monográfico, que se contiene en cuatro capítulos distribuidos en un orden lógico, y que inicia precisamente relatando sobre los antecedentes históricos impuestos a las jornadas de trabajo; el segundo capítulo describe los fundamentos que respaldan las limitaciones impuestas actualmente a las jornadas de trabajo; mientras que en el tercer capítulo se analiza la normativa que contiene la regulación legal de las jornadas de trabajo, así como el Convenio 47 de la O.I.T., que aunque no ha sido ratificado aún por Guatemala, indica la tendencia a limitaciones todavía más rígidas a las jornadas de trabajo; para finalmente aterrizar en el capítulo tal vez más importante que recoge producto de un trabajo de campo, un muestreo que permite demostrar lo afirmado dentro de la investigación.

LA AUTORA

CAPITULO I

CAPITULO I

1. ANTECEDENTES

El trabajo como hecho comprende toda actividad útil cumplida en beneficio de la sociedad; el trabajo subordinado es nada más que una parte de aquél. Es, sin embargo, la más importante de todas, en razón del número de personas afectadas por esa práctica así como por las situaciones que crea o que eventualmente pueda crear, en perjuicio del hombre o de la sociedad.

La ley solamente en determinadas condiciones permite que esa práctica se extienda en una sociedad como la nuestra que necesita ordenar su vida económica para poder subsistir. Además, únicamente en esas condiciones podría permitirse en una época en que — extirpado el trabajo servil — la humanidad fundó las instituciones que la regirían, en el respeto de la persona humana y en las ideas de libertad e igualdad. De ahí que el legislador haya ido tomando previsiones relacionadas con el horario, con los descansos, con el orden interno del centro de trabajo, con la producción, con los niveles del empleo, con los salarios, con la salud pública, etc., porque, por oposición con el mundo antiguo, basado fundamentalmente en el trabajo de los esclavos y en una organización elemental de la economía, las sociedades actuales establecen como indispensables para su perdurabilidad y fines, las condiciones en que, a su juicio, el trabajo subordinado se transforma en una actividad compatible con la continuidad de la vida en común y con las ideas reinantes sobre el hombre, sus derechos y deberes.

1.1 La Limitación Legal en la Historia de la Jornada de Trabajo

El tiempo durante el cual el patrono utiliza el trabajo de sus obreros interesa de modo fundamental a la legislación laboral. Le interesan especialmente la cantidad de horas que el obrero trabaja por día, la

continuidad o discontinuidad de la jornada y la ubicación __ durante el día __ de las horas dedicadas al trabajo subordinado.

La consideración de este aspecto del trabajo humano nos pone, como se sabe, frente a una de las demandas por las que el trabajador libró el mayor número de batallas. Su importancia consiste en que las ocho horas fueron uno de los primeros oriflamos desplegados por el movimiento obrero contemporáneo, así como el punto de partida de la reforma social cumplida en nuestra época. Su importancia radica, asimismo, no tanto en lo que ella representa como conquista, sino por las dificultades a que debió hacer frente el trabajador para alcanzar esta meta, y por lo que esta lucha sirvió para alcanzar esta meta, y por lo que esta lucha sirvió para acelerar el proceso de organización del proletariado y la creación en él de una conciencia de clase.

Mientras dichos sectores sociales constituyeron una clase desunida y carente de una doctrina y el Estado se mantuvo apegado a los dogmas que servían de base a las formas ortodoxas del liberalismo político, durante las horas de esplendor y miseria de la Revolución industrial, las jornadas de trabajo fueron interminables y extenuantes y se extendían de sol a sol, como se sabe que ocurrió en la época corporativa y más tarde se repitió en los comienzos de la economía capitalista.

Felizmente una nueva concepción del Estado y de sus deberes, el poder que adquirió poco a poco la clase trabajadora organizada, el progreso de la ciencia y de las ideas, así como los cambios producidos en todos los órdenes de la vida, fueron circunstancias que con el tiempo hicieron posible poner fin a los abusos reinantes mediante la sanción de leyes que al fijar las condiciones en que se permitiría en lo sucesivo subordinar la actividad profesional, fueron extirpando de las costumbres modernas los últimos vestigios del trabajo servil.

De acuerdo a los antecedentes, a las causas relacionadas ^{deben} agregarse además la extraordinaria difusión de las ideas marxistas, la atracción que sin duda ejerció la vigorosa figura del fundador del socialismo, la aparición en ese momento de numerosos reformadores sociales y a la propagación de distintas doctrinas elaboradas para remediar los males de una economía puramente cosmética, cuyos abusos proyectaban sobre toda la sociedad las sombras de la miseria y la desmoralización. La acción combinada de todos estos factores determinó, a fines del siglo pasado, un cambio radical en las prácticas del trabajo subordinado y puso en crisis los principios del liberalismo político y los dogmas de la escuela manchesteriana. La reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, además de acentuar los antagonismos de clases y aumentar las fricciones existentes entre ellas, dio lugar a una de las polémicas más apasionadas y brillantes de los tiempos mantenida entre los representantes de las viejas y las nuevas ideas. Todos estos hechos y antecedentes, por su índole y transcendencia, obligan a señalar el especial significado histórico de las leyes de ocho horas, porque en todos los países, su penosa y difícil sanción, abrió un enfrentamiento con los muros del liberalismo, haciendo con ello más fácil el resto de la reforma social.

1.2 Las nuevas ideas.

Dicho debate puso de manifiesto el progreso que habían hecho las nuevas ideas y la esperanza que ello significaba para la reforma social. Porque solamente un cambio radical en los conceptos relativos a las funciones del Estado moderno, una nueva noción del derecho, el derrumbe de las concepciones individualistas extremas, que hasta entonces se habían opuesto a todo cambio social, podía hacer factible, jurídicamente, la intervención del Estado y su mediación inaplazable en un mundo abandonado a las costumbres más inmorales y despiadadas. Y este cambio de orientación se produjo cuando, a fines del siglo pasado, los derechos individuales en gran parte habían dejado de ser en

la doctrina, prerrogativas inalienables del hombre y poderes ilimitados atribuidos a su voluntad, para adquirir, cada vez más, el carácter de meras facultades que la sociedad reconocía a cada hombre para que las ejerciera de acuerdo con una finalidad social. Este cambio en las ideas, permitió que empezara a diseñarse, simultáneamente, un derecho correlativo del Estado a intervenir toda vez que el hombre ejercía su derecho como un poder ilimitado de su voluntad, en lugar de emplearlo como una función social.

1.3 La importancia de la Limitación de la Jornada.

En realidad, con las leyes sobre limitación de la jornada comienza en todo el mundo la legislación social y el proceso de organización del proletariado. Como ya vimos, durante mucho tiempo la reducción de la jornada fue el santo y seña de todos los movimientos obreros porque la clase trabajadora en el siglo pasado consideró, con toda razón, la limitación del horario de trabajo como una cuestión previa y fundamental, " La primera condición sin la cual toda tentativa de mejoramiento sería frustránea". Según lo proclamaba con justeza, en 1867, el manifiesto de la internacional. (1).

En efecto; la jornada de ocho horas, que entonces agitaba tanto a las masas obreras, era algo más que un problema relacionado con el trabajo. En cierto modo, en este momento, comprendía y resumía la lucha del proletariado en todos los planos de la vida social porque, como señalaba Turatti "era la lucha humana por la vida y una lucha por una vida humana" (2). La actitud decidida del proletariado en este momento, tuvo el carácter que estamos señalando, porque si por razones de humanidad el organismo del hombre debía ser liberado del tormento físico que entonces representó el trabajo subordinado, la limitación de la jornada significa, en otro aspecto, liberar al hombre, haciéndolo

¹ Primera Internacional de Trabajo, 1987

² Tunnitti, Albert, La lucha por la limitación del tiempo de trabajo, Pag. 86

recuperar su libertad y reconquistarla para las más altas y nobles manifestaciones de la vida.

Así lo entendieron también los representantes más fieles de la vieja sociedad y de sus injusticias, como Hubert Valleroux, que veía el movimiento favorable a las ocho horas como parte de una ideología revolucionaria de las masas.

" Al reglamentar y limitar la jornada obrera, decía dicho autor, el legislador favorece la causa del socialismo". (3)

1.4 La Férrea Oposición a la Limitación de la jornada de trabajo

Cuando se estudiaban las primeras medidas legislativas destinadas a limitar la jornada de trabajo fueron formulados, desde el campo patronal y desde cierto sector del pensamiento político, tres clases de argumentos:

- a) Los jurídicos, que tendían a desconocer la legitimidad de la intervención del Estado y presentaban tales medidas como un atentado contra la libertad de trabajo;
- b) Los económicos, que veían en la iniciativa un elemento de perturbación capaz de conducir al empobrecimiento de los patronos,
- c) Los argumentos de oportunidad, es decir los formulados por otra parte de la opinión, que sin desconocer la justicia de la reforma y

³ Hubert Valleroux, La inconsciencia de la reducción de las Jornadas Laborales Pag. 308

admitiendo que la iniciativa no desquiciaría la economía, se oponían, en cambio, a ella por razones de oportunidad.

Para estos enemigos de la limitación de la jornada el planteo de la cuestión y la tentativa de establecer límites a los horarios de trabajo, siempre coincidía con dificultades momentáneas que debían contemplarse aplazando toda decisión al respecto.

Todos estos argumentos fueron refutados eficazmente y su análisis carece hoy de interés. Puede prescindirse del examen de los argumentos jurídicos porque, en el fondo, tienen que ver con un debate, más general, sobre los deberes y funciones del Estado moderno; tampoco interesan hoy los argumentos de oportunidad, porque no se refieren al fondo del problema.

En cambio, aquellos que tenían que ver con los efectos perniciosos que se atribuían a la iniciativa sobre el sistema económico, habrían revestido sin duda importancia decisiva si, con el tiempo, la práctica de las ocho horas no hubiera demostrado de modo experimental que eran falsas e inconsistentes las predicciones en que se basaban, y si además esa demostración no hubiera debilitado la resistencia que desde el primer momento habían opuesto a la reforma los espíritus conservadores de la sociedad.

La experiencia habría señalado, en efecto, que debían desecharse las profecías sobrias que se hicieron acerca de los resultados de la reforma. Como es fácil comprender, los argumentos económicos habían sido hasta entonces lo más efectivos, porque si la limitación de la jornada iba positivamente a provocar la desventura del pueblo y su creciente pobreza, las razones de carácter económico debían ser atendidas, y aunque ninguna ventaja efectiva obtendría la clase trabajadora, si su

vieja aspiración solamente serviría para llevar la ruina a todas las industrias.

Para comprender cómo se vencieron los obstáculos que representaban los argumentos económicos, conviene recordar en que forma el régimen horario demandado por el pueblo trabajador, se había ido incorporando gradualmente a las costumbres industriales por espontánea iniciativa de los patronos.

La jornada de ocho horas prácticamente tiene su origen en los Estados Unidos de América e Inglaterra.

1.5 El problema Actual

La limitación de la jornada ha perdido en el momento actual gran parte de su interés como reivindicación obrera, pero tal circunstancia no debe hacernos olvidar todo lo que esta conquista significó para el trabajador, así como la función civilizadora que cumplió en el mundo moderno, demasiado dominado por ideas y sistemas de vida materialistas.

Mas si la reducción de la jornada perdió interés como demanda obrera, adquirió, en cambio, en nuestros días, una importancia fundamental como medida de organización social y económica. En efecto; últimamente han sido impuestas, en Europa, por las circunstancias nuevas reducciones de la jornada obrera en vista de mantener los niveles del empleo o, en su caso, la indispensable correlación entre la producción y el consumo.

Debe hacerse notar que las nuevas leyes sobre la materia, destinadas a hacer los reajustes necesarios de los horarios de trabajo en vista de la creciente mecanización y del automatismo en los métodos de trabajo, no contemplan limitaciones diarias sino limitaciones semanales. La

aplicación de este nuevo principio llevó a lo que en Francia se llamó "la semana de dos domingos", es decir, al establecimiento de un sistema de cinco días de ocho horas de trabajo.

Puede decirse que el origen de gran parte de las dificultades que enfrenta el mundo en la hora actual radica en la lentitud con que evolucionan las estructuras sociales frente al rápido progreso de las ciencias.

En esta demorada reacción del cuerpo social, que sólo cambia sus costumbres y organizaciones después de una dura lucha de prejuicios e intereses creados, puede verse mejor que en otros casos en que forma el derecho del trabajo ha dejado de ser una disciplina jurídica de protección para convertirse fundamentalmente en un instrumento al servicio de la organización de las relaciones económicas.

Obsérvese, además, que las nuevas limitaciones aconsejadas para resolver un problema planteado por los adelantos tecnológicos, crearon a su vez otros problemas que también tienen que ver más con la economía que con el hombre, más con la organización de la sociedad que con la salud y el bienestar del trabajador. Particularmente, en los dos últimos decenios, la "automoción" ha ejercido una influencia casi revolucionaria sobre los métodos de trabajo, la organización industrial y las costumbres sociales.

"Automación __ dice Bartle __ es la denominación general que se le da al conjunto de medios y procedimientos con que se puede perfeccionar el proceso técnico de la producción hasta llegar a prescindir casi por completo de la intervención del hombre. (4)

⁴ Bartle Toy, Tratado Automación

Como consecuencia de este progreso, los países de industria altamente mecanizada ha superado y a las marcas de 48 y 40 horas semanales sus sindicatos bregan en este momento por nuevas limitaciones.

"La semana de 30 horas __ dice el autor citado __ ha sido por largo tiempo en el lema de los sindicatos y una profecía de los que destacan los rápidos progresos de la tecnología. La experiencia adquirida en esta materia permite afirmar que si la semana de 30 horas ha de llegar a ser una realidad, habrá de alcanzarse gradualmente reduciendo los horarios unas industrias después de otras. Es posible que en un futuro próximo se produzcan numerosos casos de reducción de los horarios de trabajo a menos de 40 horas por semana que parece ser la norma en Estados Unidos". (5)

Por otra parte, los trabajadores ensayan ahora la defensa de las nuevas limitaciones de la jornada con argumentos de carácter predominantemente económico y social, destacando la importancia que tiene para el obrero trabajar menos horas para poder dedicar más tiempo a su familia y a la colectividad o llamando la atención sobre el hecho de que toda disminución de las horas de trabajo fortalece la posición de los trabajadores en sus negociaciones con la empresa.

1.6 El Espíritu socioeconómico

Las consideraciones anteriores sirven además para poner de relieve que en la interpretación del derecho del trabajo deben predominar los criterios socioeconómicos que encaran los intereses materiales del grupo social y los de la cultura, sobre los puramente civilistas, impregnados de una concepción patrimonial, que generalmente se utilizan para disipar, con su ayuda, las dudas que suscitan a veces los textos legales.

⁵ Opicit, Pg. 96

En este sentido no podría decirse, desde luego, que el derecho del trabajo ha dado un nuevo carácter a la función del juez, a quien había transformado en un custodio del interés público en lugar de serlo del interés privado como lo fue Siempre. Pero si no debe llegarse a esta conclusión, en cambio, los jueces no han de olvidar, al aplicar las normas del derecho del trabajo, que éste tiene principalmente como fin organizar la vida social y ordenar la economía, más que proteger el interés privado.

2. LA CUESTION DEL " TEMPUS IN ITINERE "

El tiempo que el trabajador invierte en ir de su hogar al lugar de la prestación del servicio y en regresar de este a su domicilio, que Montenegro Baca aconseja denominar "tempus in itinere" (6), debe ser computado como trabajo efectivo?

Como es fácil advertir, la cuestión no es totalmente asimilable al accidente in itinere. Puede considerarse sin dificultad que éstos se producen a causa del trabajo; en cambio el trabajador no puede ni debe imputar al trabajo las demoras que sufra en el trayecto ni hacerse retribuir el tiempo invertido en él.

De lo contrario, el trabajador podría fijar su horario de trabajo haciéndolo más o menos corto mediante la elección del lugar de su domicilio. Por otra parte, el rendimiento de los trabajadores y sus horarios serian distintos en casi todos los casos, lo que traería aparejado inconveniente y dificultades

6 Montenegro Baca, Mecanismo de limitación del tiempo de trabajo, pag. 98

de orden práctico que inclinan a rechazar la pretensión de considerarse como parte de la jornada de trabajo el tiempo que el asalariado invierte en los viajes para trasladarse a la fábrica o volver de ésta a su domicilio.

Es claro que el criterio debe ser otro si el tiempo que el trabajador invierte en tales viajes es considerable y tal hecho es imputable al empleador que obliga a su personal a largos y desusados desplazamientos para los fines de la prestación del servicio. En estos casos, el tiempo transcurrido en los desplazamientos, debe computarse como trabajo efectivo.

Por consiguiente, el llamado "tempus in itinere" solamente debe ser tomado en cuenta cuando el obrero por orden del empleador debe recorrer grandes distancias para prestar el servicio. En los demás casos, no parecería fundado incluirlo en el cómputo del trabajo realmente cumplido.

2.1 La jornada ordinaria y la Jornada Extraordinaria

Sus Diferencias: La determinación de las diferencias entre la jornada ordinaria y la extraordinaria debe ser considerada tarea privada y necesaria para la mejor comprensión de las disposiciones relativas a la jornada máxima legal.

Jornada Ordinaria de trabajo es la que habitualmente cumple el trabajador conforme a la ley o al contrato. Dicha jornada no debe ser necesariamente la de ocho horas con un descanso intermedio. Ocho horas de trabajo durante cada día, con los descansos correspondientes, es simplemente el límite legal y también la jornada más generalizada. Pero como el principio general de la limitación de la jornada no puede ser siempre alcanzado en esa forma, las leyes sobre la materia suelen permitir que ese límite se exceda en uno o más días pero no el promedio semanal o cíclico. Así, con el ánimo de dar efectividad a dicho principio, esas leyes prevén la posibilidad de establecer regímenes especiales.

Las jornadas mayores o menores de ocho que se cumple con arreglo a estos regimenes especiales son, como la jornada de ocho horas, jornadas ordinarias, en razón de ser las habitualmente cumplidas. En estos casos, en realidad, no hay trabajo extraordinario, el cual debe ser necesariamente excepcional o imprevistas. En la jornada extraordinaria hay siempre trabajo que se agrega al ordinario, siendo lógico y justo que este exceso de trabajo cuando es permitido por la ley, sea retribuido por el empleador, como por otra parte lo dispone la ley.

Pero en los demás casos no existía exceso de trabajo; por el contrario, se ofrece y utiliza siempre la misma cantidad de horas, con la diferencia de que su distribución, en la semana o el ciclo, no se hace en forma regular y uniforme a razón de ocho horas por día. En la hipótesis que examinamos, las jornadas son simplemente irregulares pero no extraordinarias, y los regimenes especiales que las permiten, contienen siempre provisiones en vista que dentro de la semana o el ciclo se produzca la correspondiente compensación horaria a fin de no exceder los límites establecidos por la ley.

2.2 El principio General.

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

El límite de ocho horas no es, desde luego, una ponderación exacta y definitiva de la contribución diaria o semanal de trabajo exigible al

hombre. Se trata, simplemente, de un principio y no de una cantidad. Esta puede ser mayor o menor según las circunstancias, por lo que cuando las primeras limitaciones legales ya han sido objeto de diversas revisiones.

2.2.1 Problemas relacionados con la aplicación del principio

Si bien ese ideal, visto su actual desarrollo económico y su grado de mecanización, parece ser aquel que prohíbe al asalariado trabajar en el día más de ocho horas, no siempre es posible, como ya vimos, implantar un horario uniforme basado en ese ideal, por cuanto no todas las actividades o tareas son iguales.

- a) **Forma Común.** La forma común de la jornada ordinaria es la compuesta de ocho horas de trabajo en cada uno de los días laborales de la semana. Permite, por eso mismo, una aplicación óptima o ideal del principio general según el cual el hombre no debe trabajar más de ocho horas por día.

La forma común de la jornada ordinaria es la más generalizada y, asimismo, la que posibilita una mejor organización de la vida social del trabajador. Pero hay formas especiales de la jornada ordinaria o, en otros términos, hay regímenes especiales, que sustituyen en algunos casos a la forma común.

- b) **Forma o regímenes especiales de la jornada ordinaria.** Las leyes sobre horario de trabajo plantean, problemas que tienen que ver o con la naturaleza de las industrias o con las particularidades de ciertas tareas, así como con la edad del trabajador o con el periodo en que se presta el servicio en el curso del día.

Los problemas que plantean las industrias cuya naturaleza obliga apartarse del sistema normal o más común previsto por la ley (8 horas diarias cumplidas regularmente), dan lugar al establecimiento de regímenes especiales que no deben ser confundidos con las derogaciones permanentes.

En el régimen especial no hay propiamente derogación; en tales casos encontramos simplemente el principio de la limitación, no derogado, sino aplicado de otra manera, según las leyes o las negociaciones directas.

En el caso de la derogación permanente se trabaja más tiempo del permitido por la ley en el día o semana. En los regímenes especiales, en cambio, nunca se excede los límites de la ley, si bien la actividad se desarrolla conforme a un horario excepcional o irregular en cuanto no se utiliza el trabajo de los obreros todos los días la misma cantidad de horas.

El caso más típico es el de la llamada jornada diagramada, es decir, la que se cumple con prolongaciones y acortamientos diarios con relación a la duración normal. Se utiliza principalmente en las compañías de transporte colectivo, y se llama diagramada porque el plan de utilización del servicio suele ser expuesto, para su mayor claridad, con ayuda de un dibujo o diagrama.

Generalmente, las industrias que ofrecen estas particularidades deben adaptar el sistema del ciclo, es decir, utilizar no una semana, sino dos o tres semanas, es decir un ciclo para la regulación del horario.

Por lo mismo que todos estos casos de regímenes especiales ~~no~~ hay sobreprestación de servicio, sino jornadas irregulares que no dan lugar a la extralimitación semanal o cíclica del horario de trabajo, el empleador cuyo establecimiento funciona con arreglo a estos regímenes especiales, no debe retribuciones extraordinarias porque, en realidad, no se cumplen en tales casos " horas extras".

Existen, además, regímenes especiales que tienen que ver con la edad del trabajador, con la insalubridad de la tarea o con el periodo del día en que la prestación del servicio se lleva a cabo. Así existen regímenes especiales para los menores de edad ocupados en la industria, para el trabajo nocturno, para el cumplido en industrias insalubres, etc.

2.3 La jornada extraordinaria.

La jornada extraordinaria es aquella en la cual se exceden los límites legales, sin ninguna clase de compensación horaria. Dichas jornadas pueden tener lugar:

- a) Cuando accidentes o circunstancias configurativas del caso fortuito, o la fuerza mayor, obligan a trabajar más tiempo del permitido en el día, semana o ciclo (convenio Internacional del Trabajo (7)
- b) Cuando conforme a los reglamentos y las derogaciones permanentes y temporales, se exceden esos límites debido a "aumento extraordinario de trabajo" (Convenio Internacional del trabajo No., 1 y 30) (8)
- c) Cuando, por imposición patronal o acuerdo ilícito entre las partes, no se respeten los límites mencionados.

⁷ Convenio de la O.I.T. Número 1

- d) En los trabajos complementarios o preparatorios,
- e) En los trabajos intermitentes

De estas modalidades de la jornada extraordinaria, solamente la señalada con la letra "b" da derecho a exigir retribución.

2.3.1 Derogaciones Permanente y Temporales

Las derogaciones permanentes y temporales difieren de los regímenes especiales en que dan lugar a trabajo extraordinario. El asalariado que debe soportar una derogación de este género, se ve obligado a trabajar un número de horas superior al permitido legalmente. Esto explica por que los textos legales en algunos casos disponen el pago de las horas que exceden los límites de la ley, estableciendo incluso una compensación salarial superior a la ordinaria por haberse visto el trabajador obligado a prestar el servicio más allá de las previsiones del contrato o la ley y generalmente en forma penosa por tener que realizar las tareas en un periodo en que el obrero se halla agotado después de haber cumplido ya la jornada máxima legal.

La retribución de la "hora extra", además, se fija siempre en una cantidad superior a la ordinaria, con el fin de evitar su generalización, ya que la práctica de las "horas extras" no se considera conveniente ni desde el punto de vista del desarrollo económico ni desde el punto de vista de la vida del trabajador.

Guatemala, al ratificar los convenios No. 1 y 30, ha aceptado el sistema restringido de "horas extras" aplicables únicamente en los casos previstos en dichos convenios.

¹ Convenio de la O.I.T. Número 30

Los aumentos extraordinarios e imprevistos de trabajo autorizan al empleador, como el lógico, a hacer cumplir "horas extras" a su personal, es decir, a utilizar los servicios de sus empleados y obreros excediendo el límite diario o semanal fijado por la ley.

2.4 Obligaciones de Trabajar Jornada Extraordinaria. Para Paretti Griva el trabajo extraordinario, cuando es legal, obliga al trabajador a prestarlo como si se tratara del trabajo correspondiente a la jornada ordinaria. " La eventualidad de la prestación de trabajo extraordinario ha de considerarse como una cláusula implícita del contrato, dado que la petición responde a una facultad del principal expresamente reconocida por el legislador" (9)

Sin embargo, son muchos los autores que sostienen, como Popia (10), que " el empleado, a menos que haya consentido en el acto de la estipulación de la relación, no está, por principio, obligado a prestar el trabajo extraordinario", por lo cual " su negativa no equivale al incumplimiento de contrato".

Nosotros creemos que el asalariado que se opone, como en este caso, a una orden del empleador basada en una disposición de la ley que lo autoriza a seguir utilizando el servicio, deja de cumplir los deberes que le impone el derecho y el contrato, a menos que pruebe estar impedido por un hecho o por razón fundada.

La prohibición de trabajar más de una cantidad determinada de horas por día o semana, impuesta por la ley, contempla fundamentalmente los intereses de la comunidad y de la especie. Por eso mismo, las normas que pronuncian esa prohibición como, en general, todo el derecho reglamentario del trabajo, es de orden público, si por orden público entendemos "el conjunto de intereses sociales que el derecho

⁹ Paretti Griva. Las Limitaciones a el Horario de Trabajo pag. 140

garantiza y tutela". Nadie puede, por lo tanto, con desprecio de ~~los~~ elevados bienes jurídicos y desconociendo, en el caso, el significado de esta conquista obrera, prolongar la jornada cuando la ley no se lo permita.

Como es fácil comprender, si fuera posible en cualquier caso o circunstancia convenir entre patronos y obreros horas o jornadas extraordinarias, salarios mínimos o regímenes de vacaciones sustitutivos de los legales, el trabajador vería desaparecer muy pronto sus más queridas conquistas. "La ley no puede tolerar, dice Montenegro Baca, la cronicidad de dicha jornada, no puede tolerar que se convierta en sistema corriente de trabajo, pues una jornada extraordinaria de trabajo prestada cotidianamente, sería el derrumbe y la violación del beneficio de la limitación de la jornada diaria". (11)

La prohibición de trabajar " horas extras" no previstas en las derogaciones permanentes o temporales, tiene, pues, el objeto de afirmar el imperio de régimen de la limitación legal. En consecuencia, los autores partidarios de pagar toda " hora extra" cumplida, sin discriminación, no lo hace por espíritu de adhesión al trabajador. Por el contrario, son juristas dominados aún por la concepción del derecho, inclinados invariablemente a desconocer el carácter de orden público de las disposiciones del nuevo derecho.

Como es sabido, la prolongación de la jornada puede favorecer la vuelta a épocas de iniquidad social, hoy felizmente superadas. Por esto mismo no debe recurrirse a especulaciones jurídicas ni a institutos del derecho civil, con ayuda de los cuales podría jurídicamente justificarse el pago de la "hora extra", porque el trabajador, acuciado por la necesidad, suele sentirse inclinado a aceptar prácticas inconvenientes,

¹⁰ Popia Ball, El Tiempo Extraordinario Pag. 50

¹¹ Montenegro Baca, Op. Cot. Pag. 212

como la que comentamos, asociándose al patrono en la violación de la ley.

Además, por tratarse de normas de orden público, no puede decirse que el derecho de trabajo de origen a verdaderos derechos subjetivos de que serían titulares los trabajadores y de los cuales podrían disponer libremente. Como ya lo dijimos muchas veces, la legislación social no siempre contiene derechos de este género, en gran cantidad de situaciones sus normas son simples medidas de organización dictadas teniendo en cuenta el interés general, es decir, son reglas de derecho objetivo.

Por lo tanto, lo que lesiona al empleador al desconocer o violar las leyes que limitan la jornada, no es precisamente el patrimonio del trabajador, sino la salud pública, los niveles y planes de producción y los intereses generales de la sociedad. Hierde, en general, ciertos bienes jurídicos y materiales en cuya conservación está interesada la comunidad. Lo que corresponde, por lo tanto, frente a la lesión del interés público, es el manejo

adecuado de los medios coactivos tendientes a que la salud pública, la economía y los fines específicos de la convivencia humana, sean respetados.

2.5 La nueva Jurisprudencia.

Felizmente, parece estar surgiendo en este momento una nueva tendencia jurisprudencial encaminada a afirmar la verdadera doctrina laboralista. La nueva corriente, liberada definitivamente de toda influencia civilista, tiene en cuenta, de modo esencial, que el derecho del trabajo es un conjunto de medidas de organización social cuya observancia, por los fines de interés general que persigue, compete asegurar a todos los miembros de la comunidad y, de modo especial, al juez.

2.5.1 La " Hora extra" debe ser Retribuida Necesariamente en dinero. Acabamos de ver que las "horas extras" son solamente permitidas en determinados casos y que, cuando se cumplen en virtud de una de las excepciones legales previstas, dan lugar a una retribución especial en dinero, y no a una compensación de otra clase.

El régimen de los convenios No. 1 y 30, prevén la recuperación de las horas no trabajadas y perdidas por causas ajenas a la voluntad del trabajador. En tales casos se permite la prolongación, en otros días, de la jornada diaria a título de compensación de las horas de trabajo perdidas.

Se impone en estos casos el pago del salario con recargo, es decir, con una compensación en dinero, más onerosa que la normal, a fin de evitar la generalización del trabajo extraordinario, cosa que no se lograría si el empleador pudiera compensar con descanso.

CAPITULO II

CAPITULO II

1. ANTECEDENTES

Hace un siglo, el movimiento sindical de todo el mundo se organizaba en torno a la lucha por la limitación de la jornada.

En nuestros días, el principio de que la jornada máxima de trabajo debe estar fijada por una norma que no puede dejar de cumplirse por acuerdo de las partes, aparece ya generalmente aceptado, aunque relativamente acatado, a nivel universal.

Llama la atención, sin embargo, la comprobación de que, en ESTE SIGLO, LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO SE HA QUINTUPLICADO POR LO MENOS, EN TANTO QUE EL LIMITE DE LAS HORAS DE TRABAJO, 48 SEMANALES, SE MANTIENE IGUAL EN LA MAYOR PARTE DEL MUNDO, Sólo algunos países altamente industrializados, en los que el aumento de la productividad se ha hecho vertiginosa en las últimas décadas, han logrado una tímida reducción que en algunos casos llega hasta las 40 horas semanales; apenas una reducción del 2% ante un aumento de la productividad superior al 400 por ciento.

JORNADA DE TRABAJO DE LOS PAISES EUROPEOS, 1986

País	Jornada de Trabajo	Jornada de trabajo Convenida
Alemania	48	38 a 45
Austria	40	37 a 40
Bélgica	40	36 a 40
Chipre	--	36 a 40
Dinamarca	--	37 a 40
España	40	39 a 40
Finlandia	40	35 a 40
Francia	39	35 a 39
Grecia	41	35 a 40
Irlanda	48	35 a 39
Islandia	40	37 a 40
Italia	48	36 a 40
Luxemburgo	40	38 a 40
Malta	40	40
Noruega	40	40
Países Bajos	48	36 a 40
Portugal	48	35 a 45
Reino Unido	--	35 a 40
Suecia	40	36 a 40
Suiza	45	40 a 45

Salta a la vista que los sindicatos, tanto de los países desarrollados como de los llamados subdesarrollados, no han logrado reducir la jornada, en medida ni siquiera comparable al aumento de la producción que sus empleadores obtienen con la compra de su tiempo de trabajo.

Tal vez esto sea consecuencia de que, en las últimas décadas, los fenómenos de concentración del capital y de transnacionalización de la economía, junto a una fuerte presión divisionista sobre los trabajadores, han debilitado la acción de los sindicatos en el plano universal, y han permitido ataques patronales contra el principio de la inflexibilidad de las normas laborales, que habría sido imposible en épocas anteriores.

Resulta, por lo tanto, imprescindible avanzar en materia de limitación del tiempo del trabajo, y defender y consolidar los logros obtenidos por generaciones anteriores.

El tema es trascendente no sólo por los elementos éticos y de justicia que él implica, sino porque no debe descartarse la hipótesis de que el aumento de la productividad sea susceptible de provocar una disminución de la demanda de trabajo, que redunde en definitiva en empobrecimiento de la clase trabajadora.

El sentido de este estudio es provocar la reflexión en torno al tema de la limitación del tiempo de trabajo, que sigue siendo tan importante como en 1886, aunque ahora debe ser planteado y resuelto en un contexto absolutamente distinto y cambiante.

Primeramente se expone la forma como se concebía la limitación de la jornada, en el momento histórico de su aparición. Ese planteamiento previo es importante para comprender las ulteriores transformaciones, y para no perder de vista que el establecimiento de normas rígidas, de protección al trabajador, continúa siendo imprescindible.

La evolución posterior ha hecho que no se hable más de limitación de ~~la~~ jornada, sino de limitación del tiempo de trabajo. Esto es la consecuencia de que, en nuestros días, la limitación del tiempo de trabajo no se obtiene solamente mediante la reducción de las horas laborables en el día o en la semana, sino mediante diversas fórmulas.

Entre ellas cabe señalar: La elevación de la edad mínima de admisión al trabajo, la reducción de la edad de retiro, el aumento de la duración del descanso semanal, el aumento del período de vacaciones, la aparición de nuevas formas de vacaciones pagadas, fundamentalmente las de estudios, etc.

Esas diversas formas deben utilizarse de manera relacionada entre sí de acuerdo a las circunstancias de cada actividad y de cada sociedad. No se trata de optar entre vacaciones y retiro anticipado, sino de analizar el conjunto de condiciones que incide sobre el problema, para determinar prioridades y relaciones cuantitativas entre los distintos medios utilizables.

2. EL ENFOQUE TRADICIONAL RESPECTO A LA LIMITACION DE LA JORNADA.

La limitación de la jornada, tal como se impone en todo el mundo a comienzos del siglo XX, debe verse como un fenómeno fundamental normativo. El proceso que comienza a mediados del siglo anterior, no se desarrolla en torno a lucubraciones sobre el mercado de trabajo, o basándose en consideraciones sobre la oferta y demanda de trabajo, sino que pretende, tan sólo, crear un régimen que mitigue las consecuencias perjudiciales de un régimen de libre compra y venta de la fuerza de trabajo

La legislación sobre las ocho horas, marca en casi todos los países del mundo el nacimiento de una nueva disciplina jurídica: el derecho del Trabajo cuya finalidad, es proteger a los trabajadores. La sanción de esas

normas corresponde al abandono de la concepción jurídica de que el Estado no debe intervenir en las relaciones económicas entre los hombres, que es la expresión en el derecho de las teorías económicas liberales.

Se trata, en definitiva, de crear un orden normativo, tendiente a llevar a la práctica el postulado ético de que " El trabajo no es una mercancía".

En este periodo se habla de limitación de la jornada de trabajo, que se expresa en el postulado de las tres ocho: ocho horas para trabajar, ocho horas para vivir y ocho horas para descansar.

En su primera expresión normativa, las ocho horas diarias suelen vincularse a las cuarenta y ocho semanales (seis jornadas de ocho); pero ello aparece fundamentalmente como un mecanismo para impedir violaciones al principio.

No debe olvidarse, sin embargo, que una de las características del actual grado de desarrollo de los países latinoamericanos es que en ellos coexisten las formas más modernas de producción con las más arcaicas.

Será después que se ha asegurado el principio de la limitación de la jornada, como una manifestación del derecho a la vida, que se comenzará a advertir que el trabajo debe suspenderse anualmente en periodos más largos (vacaciones), o que la edad de comenzar a trabajar y la de dejar de hacerlo son también formas de limitación del tiempo de trabajo.

2.1 Fundamentos de la limitación de la jornada en su periodo inicial

Los fundamentos por los que, en esa etapa histórica, se postulan la sanción de normas jurídicas que limiten el tiempo de trabajo, son también más limitados, y tal vez, más precisos que los que señalan hoy a favor de la limitación del tiempo de trabajo.

- a) Fundamento higiénico o biológico. El primer fundamento de la legislación sobre la limitación de la jornada, es que en el régimen de libre venta de la fuerza de trabajo, los trabajadores se ven obligados a aceptar una jornada que llega a ser lesiva para su salud.

La limitación de la jornada, impuesta por una norma que las partes no pueden dejar de cumplir, es necesaria, en primer término, porque la fatiga provocada por el trabajo continuado es causa de enfermedades, tanto físicas como psíquicas, e incluso de supuestos vicios sociales como el alcoholismo.

- b) Fundamento ético: Coadyuvando con el fundamento anterior, se insiste en esta época en el fundamento ético o moral. El tiempo de trabajo debe ser limitado imperativamente, porque es inmoral y contrario a la naturaleza humana establecer una jornada de trabajo que impida al trabajador la vida familiar o el disfrute de su vida y su libertad, por un lapso considerable y antes de estar agotado por la fatiga.
- c) Fundamento Jurídico: Se da por fin, en este periodo, un fundamento jurídico que es en el fondo el fundamento del entonces incipiente derecho del trabajo.
- d) Primeros planteos vinculados a la noción de productividad. Ya en el periodo de lucha por imposición del principio de la limitación de la jornada se invocaban argumentos económicos y argumentos relacionados con la noción de productividad.

En las discusiones de ese periodo, se invocaba generalmente el hecho de que en las últimas horas de la jornada excesiva, y como consecuencia de los efectos de la fatiga, el rendimiento del

trabajo disminuye sensiblemente. Numerosos testimonios científicos, sindicales, e incluso patronales, señalan que en una jornada prudencialmente corta, la producción es de mayor cantidad y de mejor calidad.

3. RELACION DEL TIEMPO DE TRABAJO CON LA REGULACION DEL TRABAJO SUBORDINADO.

En un régimen basado en la venta de la fuerza de trabajo, la consideración de la limitación del tiempo de trabajo no puede desvincularse de la consideración del precio de dicha fuerza de trabajo o salario.

En los hechos, la limitación de la jornada no se cumplirá, ni habrá mecanismos capaces de hacerla cumplir, si el salario que se paga por el cumplimiento de la jornada es insuficiente. En esas circunstancias, el trabajo recurrirá al doble empleo, a la aceptación de las horas extraordinarias, al trabajo a domicilio complementario o en calidad de único trabajo, pero siempre violatorio del principio de la limitación, o todas las formas de simulación tendientes a hacer aparecer al trabajo como supuesto trabajo independiente.

Esta comprobación elemental no debe ser nunca olvidada cuando se analiza el tema de la limitación del tiempo de trabajo en nuestros países latinoamericanos, en que la inflación endémica actúa sobre una economía basada en salarios que apenas alcanzan al límite de subsistencia, al tiempo que por distintos medios se empuja al trabajador hacia el consumismo.

Este es, sin duda, el flanco débil del régimen jurídico protector: pretender poner el límite mínimo al momento del salario.

3.1 **Diferente incidencia de la relación salario - tiempo de trabajo en algunas formas de limitación**

La íntima relación entre salario y tiempo de trabajo, se da en todas las modalidades de reducción del tiempo de trabajo. Sin embargo, es necesario señalar que las limitaciones de tiempo de trabajo en consideración a la vida humana (elevamiento de la edad mínima de admisión y disminución de la edad de retiro) presentan una menor incidencia sobre el salario, ya que suelen ser financiadas, por lo menos parcialmente, con mecanismos propios de la seguridad social.

En un régimen de seguro social, basado en el principio de la contribución tripartita, el costo de las asignaciones familiares o de otras formas de compensación a la economía familiar por el no trabajo de los jóvenes, así como el pago de las pensiones de la vejez, recaería, por lo menos parcialmente, sobre los propios trabajadores. En un régimen de seguridad social no contributivo, podría lograrse que los efectos de la limitación del tiempo de trabajo fueran acompañados de ciertos efectos sobre la redistribución de la renta.

3.2 **Relación del tiempo de trabajo con las modalidades del pago de salario.**

También la modalidad del pago y determinación del monto del salario, tiene relación con la duración del tiempo de trabajo.

El trabajo a destajo, en que el salario se mide por el número de unidades producidas y no por el tiempo de trabajo, tiene una altísima incidencia sobre las violaciones al régimen de limitación de la jornada. Si bien el trabajo a destajo se considera generalmente como una forma correspondiente a las primeras fases del capitalismo, ya superada por la tecnología, el mismo suele reaparecer en formas modernas de organización del trabajo, bajo la apariencia de primas de producción que supere los estándares. Etc.

Tampoco es descartable que las nuevas tecnologías provoquen ~~la~~ renacimiento del salario de destajo.

La defensa. Efectiva del principio de la limitación del tiempo de trabajo requiere la prohibición de esas formas de calcular el salario. Si la prohibición no se incorpora al derecho de origen estatal, deberá ser incorporada mediante la acción sindical y la negociación colectiva.

Aun el pago del salario a base del tiempo, suele hacerse en forma que facilita la violación de los principios de la limitación. En efecto, es práctica generalizada, sobre todo en las tareas que requieren fundamentalmente el esfuerzo físico del trabajador, liquidar el salario a base de horas trabajadas y no de días, semanas o quincenas. Esa forma de pago contradice la realidad del trabajo subordinado, en virtud del cual el empleador debería pagar el tiempo de subordinación y no el tiempo de trabajo efectivo, ya que este último depende de su voluntad y no de la voluntad del trabajador.

3.3 Los fenómenos de reducción del tiempo de trabajo con reducción del salario no deben considerarse como formas de limitación del tiempo de trabajo.

Como conclusión del análisis de la relación salario - tiempo de trabajo, subrayemos que sólo se deben considerar como formas de limitación del tiempo de trabajo, las que no supongan una disminución del salario.

Fenómenos como el "empleo permanente a tiempo parcial", "empleo compartido", o "plantes voluntarios de tiempo a trabajo reducido", que la escuela norteamericana de relaciones industriales suele confundir con la limitación del tiempo de trabajo, son en realidad

manifestaciones de subempleo o de otros fenómenos sociales, ~~pero~~ no formas de limitación del tiempo de trabajo. El criterio que proponemos, de no considerar como formas de limitación del tiempo de trabajo las que suponen reducción del salario, coincide con el de las Organización Internacional del trabajo.

1. **El trabajo en turnos continuos:** El trabajo por turnos y el trabajo nocturno, deben señalarse entre las condiciones de trabajo que plantean más graves problemas.

Debe entenderse por trabajo por turnos, una forma de organización de la producción en la que diferentes equipos de trabajadores se suceden para realizar la misma tarea en el mismo lugar.

Se les denomina "trabajo por turno discontinuo" cuando el trabajo se interrumpe totalmente en algunos horas del día, o en algunos días u horas a la semana. "Trabajo en régimen de turno continuo", es aquel en el que el trabajo no se interrumpe en ningún momento del día o de la semana, sino que los equipos se suceden continuamente en un régimen de 168 horas de trabajo por semana.

Los turnos, a su vez, pueden ser fijos o rotativos; Pudiendo, en el segundo caso, variarse la frecuencia de la rotación. En los turnos rotativos es un elemento importante el de la extensión del ciclo; es decir, cuánto tiempo demora un equipo en volver a cumplir el mismo turno.

La frecuencia de la rotación influye en aspectos tan importantes para la vida del trabajador como la frecuencia con que puede disfrutar del fin de semana con su familia, o cumplir con la función fisiológica del sueño durante la noche. Pero debe tenerse en cuenta, además, que la alteración frecuente de los ritmos de

vida, que implica la rotación de turnos, suele tener consecuencias graves sobre la salud física y mental del trabajador.

En general, el trabajo por turnos plantea problemas de regulación en su relación con el trabajo nocturno, con los descansos intermedios, las pausas para comidas, los descansos semanales, las vacaciones anuales y los regímenes de suplentes.

La equitativa distribución de esos elementos suele lograrse con distintas fórmulas de rotación.

Las consecuencias del trabajo por turnos en cuanto a la salud de los trabajadores son graves. Es unánime la opinión médica en cuanto a los efectos fisiológicos (trastornos nerviosos, digestivos, cardíacos, etc) provocados por la alteración de los ritmos biológicos normales. Pero parece que las alteraciones provocadas por las rotaciones son, del punto de vista médico, aún más graves que las provocadas por el trabajo nocturno continuo.

Además de los efectos sobre la salud, el régimen de turno provoca graves consecuencias en cuanto a la vida familiar y social.

- 2. El trabajo en carretera:** El trabajo en carretera (conducción de camiones o autobuses en largas distancias) es otra de las actividades que presentan graves dificultades en cuanto a la limitación del tiempo de trabajo.

El incumplimiento de las normas sobre limitación del tiempo de trabajo provoca en esta actividad, como en casi todas, un fuerte

aumento de los accidentes de trabajo. En este caso, los accidentes suelen causar víctimas incluso entre personas ajenas.

En general, los empleadores se niegan a pagar el salario de un conducto de relevo que permita intercalar descansos en los viajes largos.

4.. LA LIMITACION DEL TIEMPO DE TRABAJO Y SU RELACION CON OTROS FENOMENOS SOCIALES Y ECONOMICOS.

4.1 Relación tiempo de trabajo y desocupación

4.1.1. Las doctrinas económicas opuestas. Ya se ha dicho que en el momento histórico de aceptación e imposición del principio de limitación de la jornada, pesaron fundamentalmente motivos higiénicos y éticos. Recién ahora, con ocasión de una de las crisis cíclicas que mayor importancia han tenido en la historia contemporánea, la llamada depresión de los años treinta, es que comenzó a pensarse en la limitación de la jornada como forma de lucha contra el desempleado.

En ese momento, ante el fenómeno masivo de la desocupación, se realiza, por parte de las organizaciones sindicales y de los gobiernos de varios países, planteamientos en el sentido de limitar el tiempo de trabajo, para aumentar las oportunidades de empleo.

4.1.2 Posición sindical frente al problema. Las principales organizaciones sindicales del mundo occidental han tomado posición a favor de la utilización de la limitación del tiempo de trabajo como forma de lucha contra el desempleo. Así por

ejemplo: la Confederación Europea de Sindicatos, en su declaración de noviembre de 1982, al mismo tiempo que señala la necesidad de promover las inversiones privadas y públicas para estimular el crecimiento económico y la creación de empleos, estima que también "es necesario actualmente proseguir el diálogo entre y con los interlocutores sociales, sobre la reducción de la jornada de trabajo" (12)

- 4.1.3 Posición de algunos gobiernos.** También algunos gobiernos, aunque los sindicatos estiman que pocos se manifestaron a favor de la limitación del tiempo de trabajo como forma de lucha contra el paro.
- 4.1.4 Posición de la OIT.** También la OIT se ha manifestado expresamente a favor de la limitación del tiempo de trabajo como mecanismo de lucha contra el paro.

En tal sentido corresponde señalar la Recomendación 122 "Sobre políticas de empleos" (1964) en que se señala a la reducción de la duración normal de trabajo, sin disminución del salario; la mayor duración de las vacaciones pagadas, y la elevación de la edad de ingreso al trabajo, como medidas recomendadas para hacer frente a los problemas de empleo.

- 4.1.5 Posiciones patronales.** En general, las organizaciones empresariales han negado la posibilidad y la conveniencia de la limitación del tiempo de trabajo.

Del análisis de esa posición puede señalarse que la oposición es más firme en cuanto a la limitación del tiempo diario o

¹² Confederación Europea de Sindicatos, 1982

semanal, en tanto que se manifiesta de forma ~~menos~~ ^{menor} vehemente en cuanto a la extensión de las vacaciones pagadas o de nuevas formas de vacaciones, y que rara vez hay una oposición explícita a la limitación del tiempo de trabajo en la vida.

- 4.1.6 Efectividad de la limitación de tiempo de trabajo como medio de lucha contra el desempleo.** Parece evidente la posición reiteradamente manifestada por los sindicatos europeos, en cuanto a que la limitación del tiempo de trabajo por sí sola no es solución suficiente para combatir el desempleo, sino que debe ser completada con otras medidas, fundamentalmente la inversión pública o privada.

También se acepta, en general, que la limitación del tiempo de trabajo no produce efectos contrarios o de aumento del desempleo.

La discusión se centra en realidad en torno a la cuantificación de los empleos creados como consecuencia de la reducción del tiempo de trabajo. Son muy pocas, y no enteramente confiables, las mediciones que se han realizado en esa materia.

Jean Pierre Jallade analizando los efectos de la limitación del tiempo de trabajo en Francia, llega a las siguientes conclusiones a) la reducción del tiempo de trabajo no afectó la competitividad de la economía francesa, b) en el sector industrial, la limitación del tiempo de trabajo contribuyó más a la modernización del proceso que a la creación de nuevos puestos de trabajo; c) en cambio, el aumento de puestos de trabajo fue notorio en el sector terciario, donde definitivamente contribuyó a atacar el desempleo. Según el

mismo autor, el tercer fenómeno es también notorio ^{En} Estados Unidos. (13)

4.1.7 Formas en que la limitación del tiempo de trabajo puede actuar sobre la desocupación. En primer lugar, suele señalarse que la reducción de las horas de trabajo produce un mejor reparto de los puestos existentes.

También es corriente, sobre todo en los países desarrollados, la hipótesis de que se produce un aumento de la demanda por el aumento de tiempo libre de los trabajadores.

Pero no menos importante es el efecto de un aumento en la edad de comienzo de la actividad laboral del hombre. En este caso, al mismo tiempo que se distribuye la demanda de empleo, se posibilita una mejor capacitación de la mano de obra. Esto produce efectos de mucho mayor trascendencia sobre el desempleo que la simple mejora en el reparto de los puestos de trabajo existentes.

También en relación con el fenómeno de la capacitación o recapitación de la mano de obra, que se hace imprescindible en virtud de la alteración producida por los cambios tecnológicos, son de notable importancia otras formas de limitación del tiempo de trabajo, como las vacaciones pagadas para estudios, la utilización obligatoria de parte de la jornada diaria de tareas de capacitación, etc.

No puede dejar de considerarse tampoco los efectos sobre el desempleo de la limitación del tiempo de trabajo mediante

¹³ Jallade Jean Pierre, Las Jornadas laborales en Francia, Pag. 164

una política de anticipación de la edad de retiro ~~de~~ trabajador.

Es evidente que algunas de esas formas de limitación del tiempo de trabajo, exceden en su puesta en marcha el marco de las relaciones laborales y entran en el campo de la seguridad social o de la política social. Del simple planteo de los posibles efectos de las medias de limitación del tiempo de trabajo, se deriva la necesidad de tratar a todas ellas en forma conjunta y sistemática.

4.2 Tiempo de trabajo y productividad.

El notorio aumento de la productividad del trabajo, logrado en las últimas décadas, ha de producir efectos importantísimos sobre la forma de presentación del trabajo, entre ellos obviamente, sobre el tiempo de trabajo.

Es importante señalar que en los últimos años, el avance tecnológico ha tenido un importante cambio cualitativo, con la introducción de la computación y la electrónica en el comercio y, en general, en las actividades del sector terciario, en las que durante mucho tiempo el aumento de la productividad no había existido o había sido mínimo.

Al considerar el punto, no debe olvidarse que, en virtud de la internacionalización de la economía, los efectos de un fenómeno de la trascendencia del aumento de la productividad no han de dejar sentirse, en sus aspectos negativos o positivos, en todas partes del mundo.

El planteamiento del tema, es lo que podríamos llamar ~~primera~~ formulación, señala que el aumento de la productividad pone de manifiesto que es posible reducir paulatinamente el tiempo de trabajo, en beneficio del tiempo libre y de la libertad del individuo. Ya que es posible producir lo mismo trabajando menos tiempo, existen dos posibilidades: trabajar el mismo tiempo a cambio de un salario más alto, o trabajar menos tiempo a cambio del mismo salario. Entre ambos planteamientos extremos, media una amplio campo de soluciones mixtas.

Sin embargo, la relación entre productividad y tiempo de trabajo no puede plantearse solamente en términos tan simples. Si a la reducción de la demanda de trabajo, causada por el aumento de la productividad, se le dejará actuar libremente, causaría una baja del salario, lo que provocaría una tendencia al aumento del tiempo trabajado. Es decir que es perfectamente posible plantear la hipótesis contraria a la que planteamos en primer término.

4.2.1 Posiciones Sindicales. La actitud de los sindicatos en cuanto a invocar el aumento de la productividad, para reclamar aumento de salarios o limitación del tiempo de trabajo, varía naturalmente en relación con el nivel de salarios y con las condiciones de vida de los trabajadores.

4.2.2 Posición empresarial. En general, los empresarios prefieren responder a las demandas de partición del producto del aumento de la productividad con aumento de salarios, antes que con la reducción del tiempo de trabajo.

4.3 Formas de limitación del tiempo de trabajo.

Ya hemos señalado que modernamente se ha dejado de considerar sólo la limitación del tiempo de trabajo en el día o en la semana, para considerarla también en el año o en periodos mayores e incluso en toda la vida del trabajador. Pero, antes de comenzar el análisis de esas formas de limitación, es necesario subrayar, una vez más, que el límite de las horas diarias debe permanecer inflexible, porque tiene relación directa con la defensa de la vida del trabajador, así como que, en determinadas circunstancias, es necesario reducir aún el límite de las ocho horas, en atención a la defensa de la vida y salud del trabajador.

4.3.1 El aumento de la edad mínima de admisión al trabajo.

La " edad mínima de admisión al trabajo" es una institución jurídica, cuyo objeto es determinar, mediante normas de alcance general e irrenunciables, una edad por debajo de la cual está prohibido trabajar.

En sus orígenes, la edad mínima de admisión al trabajo, como la jornada máxima de trabajo, se fundaba exclusivamente en razones higiénicas y morales.

Estos fundamentos primarios continúan siendo válidos, pero en los últimos años se ha puesto de manifiesto que la edad mínima de admisión constituye también una forma de limitación del tiempo de trabajo, que como tal debe analizarse en relación con fenómenos sociales, como la desocupación o los cambios tecnológicos.

En efecto, un aumento de la edad mínima de admisión al trabajo es susceptible de provocar importantes efectos en cuanto a la oferta de empleo.

Los sindicatos de los países desarrollados, donde el problema es sin duda menos acuciante que entre nosotros, han advertido la importancia de este mecanismo de limitación del tiempo de trabajo. Así por ejemplo, el programa de la Confederación Europea de Sindicatos prevé la elevación de la edad de fin de la escolaridad obligatoria, junto con otro paquete de medidas conducentes a la limitación del tiempo de trabajo.

También es notoria la actividad de la OIT en torno al tema. El primer convenio internacional sobre edad mínima de admisión al trabajo es del año 1919, así como el de limitación del tiempo de trabajo. Posteriormente la Asamblea de la OIT ha aprobado siete convenios sobre la materia.

Dificultad de Aplicación. El aspecto más notorio de esta forma de limitación del tiempo de trabajo, es su dificultad de aplicación.

En el fondo, se trata de un aspecto especial de algo que señalamos más arriba: la íntima relación del salario con la limitación del tiempo de trabajo e incluso la imposibilidad de hacer cumplir cualquier norma sobre limitación del tiempo de trabajo en un régimen de salarios insuficientes. El trabajo infantil contra legem, no puede desvincularse de la insuficiencia del salario de los trabajadores adultos, ni de su desocupación.

Las medidas de inspección y de policía, sólo pueden llegar a producir cierto efecto en el llamado sector formal o sector moderno. Sin embargo, la mayor incidencia del trabajo

infantil se da sin duda en las formas de trabajo que han dado ~~en~~ en englobarse bajo la denominación del sector informal.

La única forma efectiva de lograr, por lo menos parcialmente, el cumplimiento de una edad de admisión al trabajo social y condicionando el pago de ella a la comprobación del cumplimiento de la obligación de escolaridad.

4.3.2 Edad de retiro

El otro extremo de la vida laboral, el de la edad de retiro, puede ser considerado también como un mecanismo de limitación del tiempo de trabajo, cuyos efectos pueden exceder las situaciones individuales y producir efectos sobre el mercado de trabajo.

Es necesario señalar, en primer termino, las diferencias entre edad de retiro y edad mínima de admisión. La segunda debe ser establecida mediante una norma rígida. En cambio, no es conveniente ni necesario establecer la obligación de dejar el trabajo a determinada edad. Por el contrario, deben crearse normas para facilitar el retiro, o para impedir que quien se sienta sin fuerzas para el trabajo, deba continuar trabajando.

El tema de los trabajadores viejos, en relación con la limitación del tiempo de trabajo, puede ser analizado desde varios puntos de vista.

- Cuando no existe un aumento de desempleo, que justifique la facilitación del retiro de los viejos para crear puestos vacantes, pueden plantearse soluciones tales como la de establecer formas de limitación del tiempo de trabajo especiales para los trabajadores viejos. Esas

medidas pueden manifestarse en disminución de la jornada diaria, en aumento del descanso semanal, o en aumento de las vacaciones anuales.

Dentro de estos lineamientos, debe mencionarse a las recomendación No. 162 de la OIT sobre los trabajadores de edad (1980), que preconiza una política selectiva a favor de ellos en materia de duración del trabajo y vacaciones, así como medidas que faciliten una transición progresiva de la actividad de la jubilación.

En el mismo orden de cosas, pueden señalarse soluciones como la de la legislación sueca, en que una jubilación parcial se complementa con horarios de trabajo reducidos: entre 17 y 35 horas semanales después de los 60 años de edad

- En cambio, cuando se produce desocupación de trabajadores de edad, sea como consecuencia de cambios tecnológicos o de determinadas políticas empresariales de selección de personal, deberán crearse mecanismos que agilicen y faciliten el retiro. En este caso, más que antes una medida de reducción del tiempo de trabajo, nos encontramos ante una medida contra una forma especial de desocupación.
- Por el contrario, cuando existe un régimen eficaz en materia de estabilidad en el empleo, o determinadas políticas empresariales o sindicales provoquen desempleo de jóvenes, debería utilizarse la reducción de la edad de retiro o el pago de pre jubilaciones, como medida

tendientes a inducir el retiro voluntario de trabajadores de edad.

Como en el caso anterior, nos encontramos ante la utilización de mecanismos de seguridad social que incorporan al tema toda la problemática inherente a ella.

La realidad social de nuestro país requiere en forma urgente un plan coherente y sistemático de seguridad social. El tema excede obviamente los límites de este estudio, pero no puede dejar de señalarse acá la importancia que tendría, como forma de lucha contra el desempleo, la creación de mecanismos que eleven la edad de incorporación de los jóvenes al trabajo y reduzcan la edad de retiro de los viejos. Una y otra solución requerirían de la creación de nuevas prestaciones de seguridad social, que podrían suplir en parte la inexistencia de un seguro de desempleo.

4.3.3 La prolongación de las vacaciones pagadas.

Las vacaciones pagadas son un mecanismo de limitación del tiempo de trabajo bastante más moderno que la limitación de la jornada. Su generalización data de la década de los treinta y su consagración en un convenio internacional se produce en 1936.

Algunos autores intentan una comparación entre la limitación de las horas de trabajo y el aumento de las vacaciones y atribuyen a estas últimas el defecto de favorecer un comportamiento de huida o escapismo que agrava el divorcio entre trabajo y vida fuera del trabajo, en perjuicio de

uno y otro. Creemos que la oposición es inconducente. Ambas formas de limitación del tiempo de trabajo tienen fundamentos y objetivos distintos. La actitud de los trabajadores de reclamar más intensamente una u otra forma no deriva de una mayor o menor actitud de escapismo, sino de otros elementos tales como la naturaleza de las tareas.

Es posible que para un trabajador que realiza un fuerte trabajo manual, sea más apremiante reducir el límite de las ocho horas diarias de trabajo, que rebasar de los quince días anuales de vacaciones; para un trabajador intelectual o un trabajador de vigilancia, la opción puede ser contraria.

Por lo demás, la relación entre salario y tiempo libre, vuelve a aparecer ante el fenómeno vacaciones. Los trabajadores con salario más alto tienen mucha mayor posibilidad de disfrutar de sus vacaciones que los trabajadores con salario insuficiente

La norma internacional (Convenio 52 de 1979, que revisó el de 1936) establece vacaciones remuneradas anuales mínimas de tres semanas. En la práctica, es corriente en todo el mundo, menos en Guatemala, la vacación anual de cuatro semanas y ya se está generalizando la quinta y, en algunos casos, la sexta semana de vacaciones remuneradas. También es bastante general el aumento de la remuneración durante el período vacacional.

Cabe señalar, por fin, que esta forma de limitación del tiempo de trabajo, por sus propias características, que supone una interrupción del trabajo, individual y no necesariamente del colectivo, permite formas de individualización o tratamientos especiales para ciertas categorías de trabajadores. En este

sentido, las negociaciones colectivas suelen fijar mejores vacaciones para los trabajadores más antiguos, para los que trabajan en condiciones más penosas (trabajo por turnos, trabajo nocturno, etc.). para los que trabajan en condiciones climáticas más difíciles etc.

5.. FORMAS TENDIENTES A MEJORAR LOS MECANISMOS TRADICIONALES DE LIMITACION DEL TIEMPO DE TRABAJO.

Al cabo de esta rápida enumeración de las formas "modernas" de limitación del tiempo de trabajo, no puede dejar de señalarse que continúa siendo un elemento fundamental, en la lucha por la reducción del tiempo de trabajo, la mejora mediante la acción sindical de los mecanismos tradicionales. Entre estos, continúa ocupando el papel principal la reducción de las horas de trabajo de la semana o la reducción de la semana laboral. Es esta la vía en que se han hecho los mayores progresos en los países desarrollados.

Otra fórmula tradicional que merece especial atención, es el tratamiento de los descansos intermedios, que suelen estar incorporados a la legislación del trabajo y tiene, por lo tanto, las características de irrenunciabilidad y de norma mínima, que son inherentes a esa rama del derecho. En los casos normales, los descansos intermedios no constituyen limitación de tiempo de trabajo porque no son remunerados, o no se toman en cuenta a los efectos del cómputo de las horas efectivamente trabajadas.

Ampliar la extensión o el número de los descansos intermedios y transformarlos en todos los casos en tiempo remunerado es, sin duda, una importante forma de limitación del tiempo de trabajo. Esta fórmula reviste especial importancia en cuanto a algunos tipos de trabajadores;

menores, ancianos, etc. y en cuanto a algunas formas de ~~Trabajo~~ trabajo especialmente gravosa, fatigosas o perjudiciales para la salud.

La importancia de los descansos intermedios no es ignorada por los sindicatos de los países desarrollados.

El hecho de que todos los derechos positivos del mundo admitan que, en condiciones más o menos excepcionales, se pueda, y según algunos se deba, trabajar horas extras, es el resultado de una fuerte concentración patronal que, desde la celebración del Convenio No. 1 de OIT, se esforzó por abrir brechas al principio de la limitación del tiempo de trabajo. Admitida la posibilidad de las horas extraordinarias, es muy difícil impedir que las mismas se hagan. Eso es consecuencia de la ineludible relación entre la suficiencia del salario y el cumplimiento de las normas de limitación del tiempo de trabajo.

El mecanismo tradicional para impedir, por lo menos en parte, el abuso de las horas extra, es el de imponer para esas horas un salario más alto. Es obviamente un arma de doble filo: no es suficiente para inhibir al patrón y en cambio incita al trabajador a la violación del principio.

CAPITULO III

CAPITULO III

LA REGULACION LEGAL DE LAS JORNADAS DE TRABAJO EN LA LEY DE TRABAJO GUATEMALTECA Y EL CONVENIO 47 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

1. DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES AL RESPECTO

En cuanto a este aspecto, el artículo 102 literal g), de la Constitución Política de la República, establece que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, no puede exceder de ocho horas de trabajo diarias ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. Esta disposición legal, es la que fundamenta entonces, la duración de la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, que como puede verse acoge la tesis de las cuarenta y cuatro horas laborales, surgida internacionalmente en el año de 1945, que es cuando aparecen los primeros convenios internacionales de trabajo que intentan reducir los abusos que en materia de jornadas laborales se producian, cuando se hacia laborar a los trabajadores jornadas verdaderamente kilométricas.

2. DISPOSICIONES ORDINARIAS AL RESPECTO

En cuanto a esto, del artículo 116 al 137 del Código de Trabajo, desarrolla el capítulo de las jornadas de trabajo, estableciendo tres criterios para computar las jornadas ordinarias de trabajo efectivo. En ese sentido el primer criterio es precisamente el que establece la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno y computa el tiempo de horas que regula la Constitución Política de la República, acogiendo la tesis de las cuarenta y cuatro horas laborables a la semana. Los otros dos criterios son los que se refieren a la jornada ordinaria nocturna y a la jornada ordinaria mixta. Aquí nuevamente puede apreciarse que como consecuencia de que la Constitución Política de la República acoge la tesis de las cuarenta y cuatro horas laborables a la semana, la legislación ordinaria así de esa

forma lo desarrolla, no obstante y a constituir esta tendencia un criterio muy antiguo sobre la norma mínima de las jordanas ordinarias de trabajo efectivo diurno, pues hoy la casi totalidad de naciones europeas, y un gran porcentaje de naciones latinoamericanas han acogido la tesis de la reducción de la jornada diurna a cuarenta horas semanales, producto de haber ratificado el Convenio Internacional del Trabajo número 47, que constituye el instrumento legal que hace aparecer en escena el criterio de la reducción de la jornada.

3. EL CONVENIO 47 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SU INAPLICACION EN GUATEMALA.

Para un mayor entendimiento de este instrumento internacional del trabajo, se procede a transcribir el contenido de este convenio: El convenio es adoptado por la conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo, el 22 de junio de 1935, y el mismo entra en vigor el 23 de junio de 1957.

Artículo 1

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo, que ratifique el presente convenio se declara a favor:

- a) Del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores;
- b) De la adopción o del fomento de las medidas que se consideren apropiadas para lograr ésta finalidad, y se obliga a aplicar este principio a las diversas clases de empleos, de conformidad con las disposiciones de detalle que prescriban otros convenios ratificados por dicho miembro.

Artículo 2

Las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicadas, por su registro, al Director del Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 3

1. Este convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo, cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha de que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 4

Tan pronto como se hayan registrado las ratificaciones de dos miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás miembros de la Organización.

Artículo 5

1. Todo miembro que haya ratificado este convenio, podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que sea puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su

registro al Director General de la Oficina internacional del Trabajo. ~~La~~ denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en la que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 6

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 7

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, ipso jure, de la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 5, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor.

- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio ~~revisor~~ el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.
2. Este convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, proa los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor

Artículo 8

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Como puede apreciarse de la simple lectura del convenio, la tendencia a reducir la jornada ordinaria diurna semanal a cuarenta horas tiene cincuenta años de existencia y ha constituido una forma de superar y de regular las jornadas en las diversas legislaciones de trabajo. Sin embargo, puede también apreciarse el atraso que la legislación laboral guatemalteca observa en comparación con el concierto de naciones, pues cuando se promulga el primer Código de Trabajo guatemalteco en 1947, la duración de la jornada diurna, se establece en cuarenta y cinco horas semanales, lo que en aquel momento de la historia para nuestro país no constituía un atraso, como si lo constituye, el que hoy no se haya ratificado un convenio que como el número 47, tiene un alcance social muy grande, además de caminar con la corriente que busca la modernización del Derecho del Trabajo. Ahora bien como se verá a continuación la reducción de la jornada ordinaria laboral diurna, debe ser una forma de superar una garantía de carácter mínimo contenida en la legislación laboral, y no una forma de reducir el salario aduciendo que a menos tiempo laborado corresponde menos salario. Finalmente debe señalarse que es la no ratificación del convenio 47, la que no hace posible su aplicación, pues al no estar ratificado no configura parte de los derechos mínimos de los

trabajadores, por tal razón es urgente buscar por parte del Estado de Guatemala, esta ratificación sobre todo para colocar a nuestro país dentro del ámbito de las naciones que profesan una legislación laboral moderna, pues aunque muchos instrumentos de normación colectiva han reducido la jornada de trabajo efectivo diurno, a menos de cuarenta horas semanales para efectos laborales, no es lo mismo que el derecho legislado lo establezca así para la totalidad de los trabajadores.

4. ANTECEDENTES DE LA JORNADA DE OCHO HORAS EN AMERICA LATINA Y FACTORES DETERMINANTES DE LA MISMA

Es a América por concesión de España a la que corresponde la primera ley que implantó, en pleno siglo XVI la jornada de ocho horas. En efecto, en la ley de Indias se proclama, cuando corría el año de 1593, que: " todos los obreros trabajarán ocho horas cada día, cuatro a la mañana y cuatro a la tarde, en las fortificaciones y fábricas que se hicieran, repartidas a los tiempos más convenientes para librarse del rigor del sol, más o menos lo que a los ingenieros pareció".

Aparte de este antecedente en el resto del mundo tres siglos después no pasaba de tenue aspiración, la jornada de ocho horas. Es así como, se constituye el tratado de paz de Versalles, que establece la adopción de la jornada de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho a la semana, para los países que no la hubieren adoptado. De esto, puede apreciarse que América sufrió un retroceso, pues después de completar desde aquél momento histórico la jornada de ocho horas, el proceso emancipador de los Estados produjo un aumento de la jornada a diez horas diarias y cincuenta horas semanales, cuestión que cambió nuevamente a partir de 1920, en este nuevo siglo, es decir que fue América antes de Europa la que constituyó la jornada diaria de ocho horas y de cuarenta y ocho horas semanales.

En cuanto a la semana de cuarenta horas fundamentales especiales de orden fisiológico, son los que se suscitan a su favor desde la cuarta década del siglo XX, con un movimiento obrero, apoyado en los avances técnicos con distribuciones distintas aunque predominan dos fórmulas: trabajar ocho horas de lunes a viernes inclusive, o trabajar esos días siete horas y completar las cinco faltantes en la mañana del sábado.

La primera tendencia contó con gran respaldo de los trabajadores, pues se trataba de disfrutar de un descanso de fin de semana más largo, mientras que la otra tendencia fue respaldada por sectores de empleadores, apoyándose en que el rendimiento es mayor cuando se fija diariamente el tope en siete y no en ocho horas. Finalmente fue adoptada la segunda tendencia, que es la que se mantiene en todas las naciones que ha ratificado el convenio 47.

No puede dejar de mencionarse la preocupación de algunos sectores de trabajadores en cuanto a que la reducción de la jornada a cuarenta horas en Guatemala, podría conducir, no al descanso del trabajador, sino a buscar una segunda ocupación en su tiempo libre para lograr mayores ingresos, lo que al final traería nuevamente a escena las largas jornadas de doce a catorce horas de trabajo.

5. LA FLEXIBILIZACION DE LAS JORNADAS DE TRABAJO EN GUATEMALA, COMO FORMA DE VULNERAR LA TUTELARIDAD EL DERECHO DEL TRABAJO.

Los fenómenos de flexibilización del tiempo de trabajo, no constituyen en realidad, fenómenos de reducción del tiempo de trabajo sin reducción del salario. Es necesario señalar que, el término flexibilización del tiempo de trabajo suele utilizarse en dos sentidos diferentes.

El primero, a mi entender el de mayor alcance, es el que se refiere a fórmulas tales como la contratación parcial y la jornada compartida. Este tipo de fórmulas que suponen la reducción del tiempo de trabajo con la

consiguiente reducción del salario, utilizadas por los patronos, en momentos de recesión económica, o por la introducción de nuevas tecnologías que multiplican la productividad, disminuye la demanda de mano de obra y produce una disminución del salario.

El segundo sentido, es el que vincula el término flexibilización del tiempo de trabajo a nuevas formas de ordenación de aquel, sin implicar con ello aumento o disminución del tiempo de labores, o por lo menos en períodos prolongados.

De lo anterior surge por parte de los patronos en Guatemala, la tendencia a flexibilizar las jornadas de trabajo por medio de tres criterios: el primero relativo a la semana de trabajo comprimida, que se refiere a trabajar al mismo número de horas en la semana, pero en menor número de días, señalándose como ejemplos la semana de cuarenta horas distribuida en diez horas diarias por cuatro días. Obvio es, que una jornada diaria superior a las ocho horas, es contraria a la norma mínima establecida en la ley de trabajo guatemalteca; adicionalmente a contradecir principios de higiene y medicina del trabajo que mantienen el criterio de la reducción de la jornada de trabajo como una forma de alargar la vida de los trabajadores.

El segundo criterio, es el denominado horario optativo, consistente en la posibilidad de que los trabajadores puedan elegir su horario de trabajo escogiendo una de varias opciones propuestas por el empleador. Mientras que el tercero, es el denominado horario flexible, consistente en que el trabajador, solo tiene obligación de estar presente en su lugar de trabajo durante un periodo breve de su jornada, tal el caso de que el trabajador deba estar en su puesto de nueve a once de la mañana y de tres a cuatro de la tarde, cumpliendo el resto del tiempo de trabajo en cualquier otro momento dentro de los límites de inicio y terminación de la jornada de trabajo.

Antes tales criterios, la autora de este trabajo sostiene que flexibilizar las jornadas de trabajo en Guatemala, sería contrario al espíritu de la legislación laboral, por las siguientes razones:

1. Se hace muy difícil la vigilancia, por parte de las autoridades administrativas de trabajo el cumplimiento de las normas sobre los límites máximos de la jornada.
2. Hace difícil la determinación de si algunas horas de la jornada desarrollada por el trabajador deben pagarse como ordinarias o extraordinarias;
3. Se vulneraría la disposición legal que establece límites máximos del tiempo de trabajo.
4. Disminuiría los salarios del trabajador.

Todas estas razones me conducen a sostener que la flexibilización de las jornadas en Guatemala, devendrían inconstitucional, pues violaría una garantía individual contenida en la constitución que prevee los límites máximos que todo trabajador debe laborar dentro de la jornada de trabajo efectivo diurno.

CAPITULO IV

CAPITULO IV

CRITERIO DE TRABAJADORES Y PROFESIONALES DE DERECHO EN RELACION A LA SUPRESION DE LAS LIMITACIONES QUE IMPONE LA LEY A LAS JORNADAS DE TRABAJO Y A LA CONVENIENCIA DE RATIFICAR O NO EL CONVENIO 47 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA JORNADA SEMANAL DE CUARENTA HORAS.

1. PRESENTACION

Dentro del presente capítulo, se contendrá un muestreo cuyo propósito fundamental estribará en recoger el criterio de trabajadores y profesionales del derecho en relación a dos cuestiones de gran trascendencia para los trabajadores en general, me refiero a suprimir los límites establecidos en la ley para las jornadas ordinarias de trabajo efectivo y por otro lado la conveniencia de ratificar el convenio 47 de la Organización Internacional del Trabajo y en esa línea reducir a cuarenta horas semanales de duración de la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurna.

De fondo el propósito será respaldar el contenido del presente estudio de tesis que intenta evidenciar lo lesivo que sería para los trabajadores guatemaltecos el permitir que se modifique la legislación de trabajo y se inserte en ella, criterios que por un lado supriman los límites impuestos a las jornadas de trabajo y por otro lado permitan la inserción en la ley de criterios que flexibilicen el tiempo de trabajo y reduzcan el salario de los trabajadores. Finalmente el otro aspecto de fondo será respaldar lo conveniente que puede resultar la ratificación del convenio 47 de la Organización Internacional del Trabajo, en la búsqueda de dos cosas: reducir la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurna a cuarenta horas a la semana, y permitir la modernización del Derecho de Trabajo guatemalteco.

2. ENCUESTA

Fuente: Veinte muestras dirigidas a diez trabajadores y diez profesionales del derecho.

MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA

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

BOLETA DE ENCUESTA

**TRABAJO DE TESIS: " EL PROCESO DE SUPRESION DE LA JORNADA
DE TRABAJO"-**

SUSTENTANTE: KATINA BETZABE SALGUERO ESCOBAR

Trabajo previo y necesario para sustentar el examen general público de tesis, para optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogada y Notaria.

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta esta dirigida a trabajadores y a profesionales del derecho, con el objeto de conocer su criterio en relación a la supresión de las limitaciones que impone la ley a las jornadas de trabajo y la conveniencia de ratificar el Convenido número 47 de la Organización Internacional del Trabajo.

Debe responder en los espacios en blanco con una X en la opción que se estime correcta.

INTERROGANTES

1. Calidad del Encuestado

Trabajador _____ Profesional de Derecho _____

2. Considera usted que deben suprimirse los límites de las jornadas de trabajo establecidos en la ley, para poder dar paso a que los trabajadores y patronos fijen los límites que les convengan.

SI _____ NO _____

3. Considera usted que la reducción de la jornada de trabajo deba producir también la baja del salario.

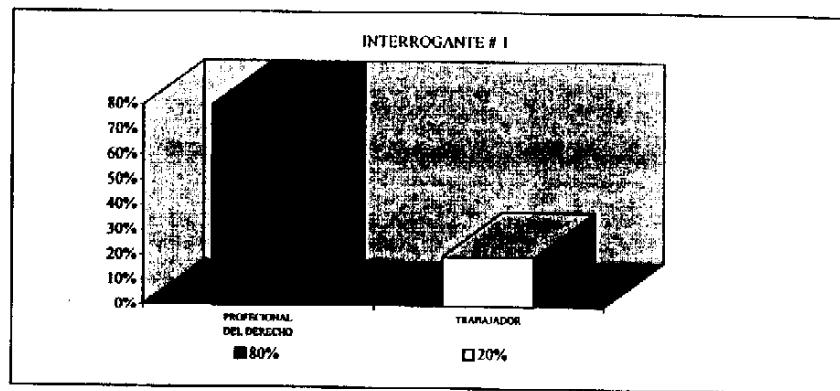
SI _____ NO _____

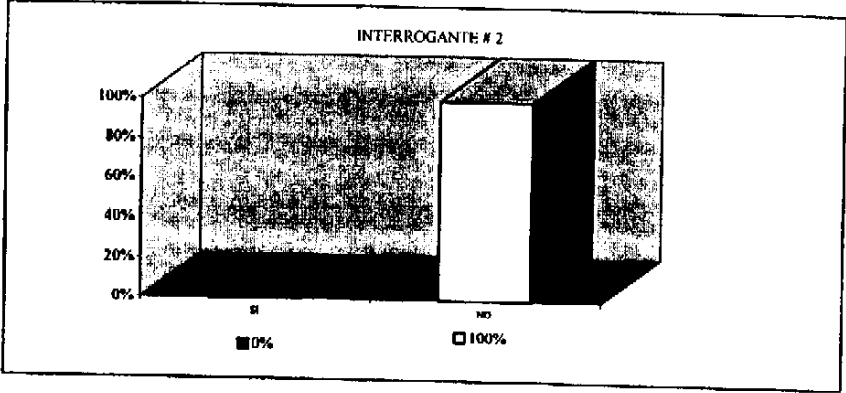
4. Considera usted que la supresión de los límites señalados por la legislación de trabajo pueda producir el establecimiento de jornadas de trabajo ilimitadas.

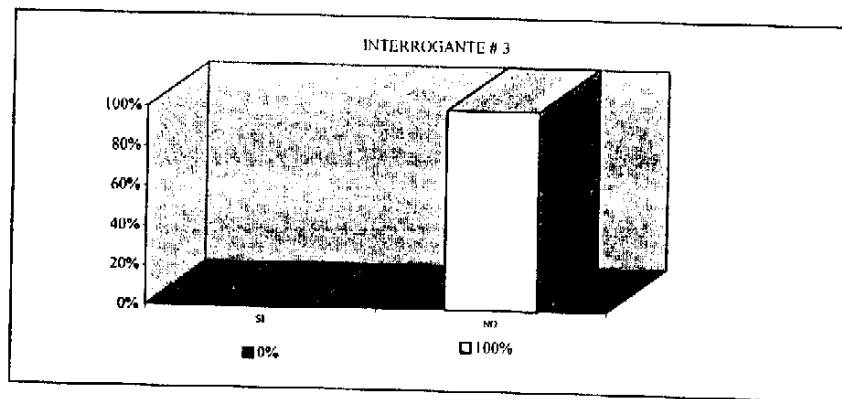
SI _____ NO _____

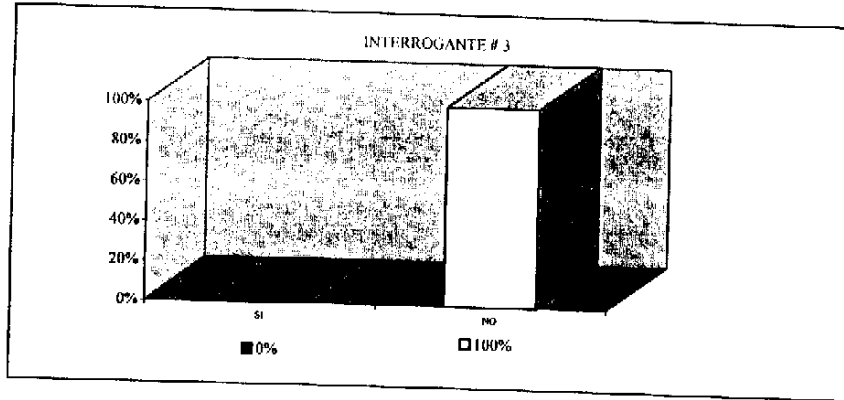
5. Considera usted que el Estado de Guatemala debe ratificar el Convenio 47 de la Organización Internacional del Trabajo, para traducir la jornada ordinaria diurna de 44 a 40 horas hábiles.

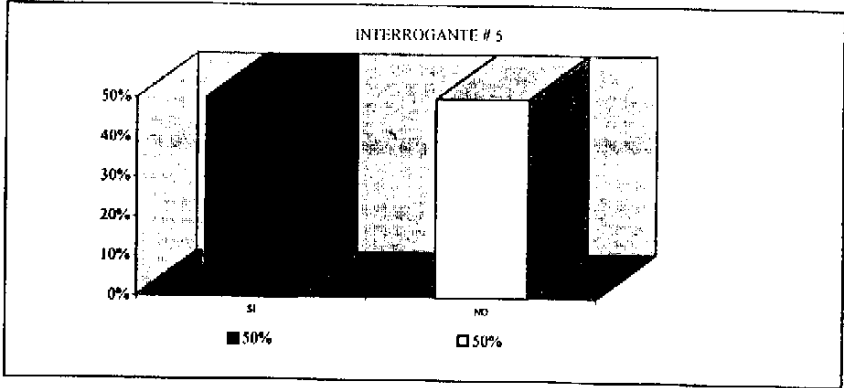
SI _____ NO _____











3. EVALUACION

1. En relación a la interrogante número uno, su resultado permite establecer que el 20% de los encuestados, tiene la calidad de trabajador, mientras que el otro 80% tienen la calidad de Profesionales del derecho.
2. En relación a la interrogante número dos, su resultado permite corroborar una de las afirmaciones más importantes del presente estudio de tesis, tal y como lo es el que no debe suprimirse los límites establecidos en la legislación de trabajo para las jornadas laborables, pues esto inicialmente no sólo vulneraría principios básicos del derecho del trabajo, como las garantías mínimas y la tutelaridad, sino además sin reformarse el texto constitucional, se contravendría una garantía individual como la que preceptúa lo relativo a las jornadas en la Constitución Política de la República, en esa base el 100% de los encuestados, opinó que no debe suprimirse esos límites que la ley impone en las jornadas de trabajo,
3. En relación a la interrogante número tres su resultado es todavía más importante que el de la pregunta anterior, pues permite corroborar otro de los aspectos trascendentales dentro del presente estudio de tesis, como lo es el hecho de que la reducción de la jornada de trabajo provoque también inevitablemente la rebaja del salario, pues la opinión de los patronos es que a menos trabajo también menos salario. En este sentido se manifestó el 100% de los encuestados.
4. En relación a la interrogante número cuatro, su resultado permite establecer lo que constituye uno de los mayores obstáculos para que pueda hacerse posible la supresión de los límites impuestos en la ley a las jornadas laborales, tal y el caso del retroceso que esto traería consigo al establecerse jornadas de trabajo ilimitadas que irían en contra de la salud y la vida del trabajador. En este sentido un 80% de

los encuestados así se manifestó mientras que solo el restante 20% ~~se~~ manifestó en sentido contrario.

5. En relación a la interrogante número cinco, su resultado permite establecer que en relación a la posibilidad de retificar o no el convenio 47 de la Organización Internacional del Trabajo, hay cierta resistencia en todos los sectores, pues la división en el resultado permite concluir en que hay un porcentaje similar de encuestados que están de acuerdo en que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno continúe siendo como hoy, y otro porcentaje igual que considera que debe ratificarse el convenio para reducirla a 40 horas semanales.

En aquella dirección se manifestó el 50% de los encuestados en cada caso.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

1. Se concluye que en congruencia con el carácter protector del Derecho del Trabajo guatemalteco, no pueden suprimirse los límites impuestos para las jornadas de trabajo.
2. Se concluye en que la supresión de los límites impuestos a las jornadas de trabajo por la ley, puede generar el aumento en forma ilimitada de las jornadas laborales, produciendo un franco retroceso en los avances, que aunque lentos, ha logrado el derecho del Trabajo guatemalteco.
3. Se concluye, en que la flexibilidad de las jornadas de trabajo puede provocar el establecimiento de criterios, que como el horario optativo y el tiempo parcial, traerían como consecuencia la reducción del salario.
4. La supresión de los límites de las horas impuestas por la legislación a las jornadas de trabajo permitiría al patrono fijar libremente las nuevas jornadas de trabajo, sin que el trabajador pueda oponerse a las mismas.
5. La flexibilización de las jornadas ordinarias de trabajo y la supresión de sus límites, entraría en contradicción con la garantía individual contenida en la Constitución Política de la República que establece límites a las jornadas de trabajo, lo que en consecuencia haría a tal disposición tener un carácter inconstitucional.

RECOMENDACIONES

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE GUATEMALA

RECOMENDACIONES

- Es conveniente para el Estado Guatemalteco mantener los límites impuestos por la ley, a las jornadas de trabajo para ser congruente con los principios de garantías mínimas y tutelaridad del derecho del trabajo.
- Guatemala debe ratificar el convenio 47 de la Organización Internacional del Trabajo, y reducir a 40 horas la semana ordinaria de trabajo efectivo diurno, con el fin de proteger la salud del trabajador y su margen de vida útil al trabajo.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

AUTORES EXTRANJEROS:

- A. Badillo, Arnoldo. LA DESAPARICION DE LOS LIMITES IMPUESTOS A LAS JORNADAS DE TRABAJO.
Editorial Ildis
Caracas, Venezuela. 1994
- B. Bidegain, Gabriel. LA REDUCCION DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO DE CARÁCTER DIURNO A CUARENTA HORAS SEMANALES.
Editorial Ildis
Caracas, Venezuela. 1992
- C. De la cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
Editorial Porrúa, S.A.
5ta. Edición
México, 1968
- D. De Ferrari Francisco. DERECHO DEL TRABAJO
Ediciones de la Palma
Segunda Edición
Buenos Aires; Argentina. 1977
- E. González, Daniel LAS INTENCIONES NEOLIBERALES EN RELACION A LA DESAPARICION DE LOS LIMITES DE LA JORNADA DE TRABAJO
Editorial Astrea
Buenos Aires, Argentina. 1994
- F. Krotoschin, Ernesto. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO
Ediciones de Palma
Buenos Aires, Argentina. 1989
- G. López, Justo. FUNDAMENTACIONES DOCTRINARIAS Y FILOSOFICAS DE LOS LIMITES A LAS JORNADAS DE TRABAJO
Editorial Astrea
Buenos Aires, Argentina. 1998

- H. Saguez, Nestor. LA CONSISTENCIA DE LOS POSTULADOS NEOLIBERALES QUE PRETENDEN DESAPARECER LAS LIMITACIONES A LAS JORNADAS DE TRABAJO.

Editorial de Palma
Buenos Aires, Argentina. 1995

- I. Vázquez Vialard, Antonio. TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO
Editorial la Palma
Buenos Aires, Argentina, 1990

TESIS

- A. Díaz López, Mario René. JORNADA DE TRABAJO Y SUS MODALIDADES.
1977
- B. Velásquez Recinos, Julia Enriqueta. LA JORNADA DE TRABAJO EN LA DOCTRINA Y EN LA LEGISLACION CENTROAMERICANA Y DE PANAMA.
1979.

DICCIONARIOS

- A. Cabanellas, Guillermo. DICCIONARIO DE DERECHO USUAL
Décima Edición.
Editorial Heliaste
Buenos Aires, Argentina, 1976
- B. Osorio, Manuel DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES.
Editorial Heliaste
Buenos Aires, Argentina

LEGISLACION

- A. Constitución Política de la República de Guatemala
- B. Código de Trabajo; contenido en el Decreto 1441.
- C. El convenio 47 de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T.