

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA POSITIVIDAD DEL REGLAMENTO QUE DETERMINA
LOS TRABAJOS NO SUJETOS A LOS LÍMITES DE JORNADA ORDINARIA
LABORAL**

TESIS

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

Por

MARLA KARINA CORTAVE RUANO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, mayo de 2006

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

PRESIDENTA: Licda. Silvia Marilú Solórzano de Sandoval
VOCAL: Lic. Byron de la Cruz López
SECRETARIO: Lic. Rafael Morales Solares

Segunda Fase:

PRESIDENTE: Lic. Ricardo Alvarado Sandoval
VOCAL: Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt
SECRETARIA: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

DEDICATORIA

A Dios: Por estar en cada paso de mi vida ya que sin su bondad y misericordia no hubiera sido posible alcanzar este triunfo.

A mis padres: Por acompañarme en cada uno de los días de mi vida, porque ellos me enseñaron el coraje que se necesita para poder triunfar en la vida, ya que sin el amor y el respeto que ellos me dedicaron no hubiera sido posible este sueño.

A mis hermanos: Salvador, Jeanneth, Arlhet, Yonnathan y Lucy porque ellos son un valioso tesoro que Dios me regalo en mi vida; ya que juntos hemos compartido alegrías y tristezas que nos enseñan a querernos cada día mas.

A mi tía: Eti Ruano, por regalarme un poco de su tiempo para aconsejarme y estar en los momentos mas difíciles de mi vida.

A la memoria de mi tío: Felipe Ruano, por darme sus valiosos consejos en vida y por haber depositado su confianza en mí.

En especial a: Maria de los Ángeles y Juan Santos por brindarme su sincera amistad ya que Dios me dio la oportunidad de conocerlos y les agradezco por permitirme compartir tantos momentos especiales. Elizabeth Vega por ser una gran amiga.

A mis amigos y amigas: Por su apoyo sincero e incondicional, ya que juntos pasamos tantas penas para alcanzar nuestro sueño, por tener su confianza en mí y porque siempre estuvieron a mi lado.

A los licenciados: Araceli de Torres y Armando Castillo, por haberme regalado parte de sus conocimientos, por tener la suficiente paciencia en mi aprendizaje y agradecerles por haber creído en mí.

A la tricentaria Universidad de san Carlos de Guatemala: muy especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales, por darme la oportunidad de estar en sus aulas recibiendo los lineamientos necesarios para poder alcanzar mi triunfo.

ÍNDICE

	Págs.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Origen.....	1
1.1.1. Etapas en el desarrollo del derecho laboral.....	4
1.2. Definición.....	5
1.3. Características ideológicas del derecho laboral.....	8
1.3.1. El derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores.....	8
1.3.2. El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales.....	8
1.3.3. El derecho de trabajo es necesario e imperativo.....	9
1.3.4. El derecho de trabajo es realista y objetivo.....	10
1.3.5. El derecho de trabajo es una rama del derecho público.....	10
1.3.6. El derecho de trabajo es hondamente democrático.....	10
1.3.7. Otras características del derecho laboral.....	11
1.4. Sujetos laborales.....	12
1.4.1. Trabajador.....	12
1.4.1.1. Características del trabajador.....	13
1.4.2. Patrono.....	14
1.4.2.1. Otras denominaciones.....	14
1.4.2.2. Prestaciones de servicios personales por parte del trabajador.....	14

CAPÍTULO II

2. Jornada de trabajo.....	17
2.1. Aspectos históricos.....	17
2.1.1. Derecho actual.....	21

2.2. Definición.....	22
2.3. Clases de jornadas.....	23
2.3.1. Jornada ordinaria.....	23
2.3.1.1. Los principios de la jornada ordinaria.....	24
2.3.1.2. Principio del trabajo efectivo.....	24
2.3.1.3. Principio de permanencia a disposición del patrono.....	25
2.3.1.4. Principio de la jornada humanitaria.....	26
2.3.1.5. Principio general de la limitación de las jornadas de trabajo.....	26
2.3.2. Forma común de la jornada ordinaria.....	27
2.3.3. Forma o regimenes especiales de la jornada ordinaria.....	28
2.3.4. Los criterios para determinar las jornadas de trabajo.....	29
2.3.4.1. Jornada de trabajo efectivo diurna.....	30
2.3.4.2. Jornada ordinaria de trabajo nocturno.....	30
2.3.4.3. Jornada ordinaria de trabajo mixta.....	30
2.3.5. Jornada extraordinaria.....	31
2.3.5.1. Imperatividad de la jornada extraordinaria.....	32
2.3.5.2. Limitaciones respecto al trabajo extraordinario.....	35
2.3.5.3. La obligación de retribuir la jornada extraordinaria en dinero.....	36
2.3.6. Aumento de jornada de trabajo.....	37
2.3.7. Reducción de la jornada de trabajo.....	37
2.3.7.1. Trabajo nocturno.....	37
2.3.7.2. Trabajo insalubre.....	38
2.3.7.3. Trabajo de menores	39

CAPÍTULO III

3. El reglamento.....	41
3.1. Naturaleza jurídica.....	41
3.1.1. Diferencias entre el reglamento y la ley	43
3.2. Definición.....	43

4.4. Límite a la no sujeción a las limitaciones de la jornada de trabajo.....	69
4.4.1. Excepción al principio general.....	69
4.5. Función de la Inspección General de Trabajo	70
4.5.1. Inspección General de Trabajo	70
4.5.2. Posibilidad de recurrir ante la Inspección General de Trabajo	72
4.6. Propuesta para una ejecutiva regulación a los trabajos no sujetos a los límites de jornada ordinaria laboral	72
CONCLUSIONES.....	75
RECOMENDACIONES.....	77
BIBLIOGRAFÍA.....	79

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral, a diferencia de otros derechos, su nacimiento, consolidación y desarrollo han dependido y dependen de la: injusticia patronal, contra los trabajadores, realizada a través de la explotación; la lucha de los trabajadores, como reacción, perenne, por la justicia social, por una vida mas humana y digna.

Al tratar el derecho laboral se abarca lo básico de los temas que más influyen en el desarrollo de un trabajo, pues los sujetos que le dan vida al derecho laboral no tienen la suficiente información de la legislación laboral.

La presente investigación lleva como objetivo saber si en el territorio de Guatemala conocen sobre la existencia de la legislación laboral específicamente sobre el reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria laboral.

El problema radica realmente en determinar si en la actualidad a los trabajadores les proporcionan la suficiente información acerca del reglamento que determina la limitación de jornada ordinaria laboral.

No ha sido pues, el derecho laboral, un hermoso obsequio del Estado ni una preciosa dadiva patronal. Por el contrario, han sido los obreros organizados cuando el gobierno se los ha permitido quienes lo han discutido frente a los empresarios, pues les disminuyen una a una las diversas instituciones de que hay esta integrado; las cuales, sólo posteriormente de ser discutidas y aceptadas por los patronos, han sido elevados por el Estado a la categoría de ley. Pero esa lucha proletariada ha sido casi siempre penoso para los trabajadores, pues los gobiernos en un plan de aliados y protectores de los propietarios de los medios de la producción, han combatido los movimientos obreros reprimiéndoles drásticamente, o han dejado solo al trabajador frente al poderoso patrono, la mejor de las veces.

Se pretende establecer con el derecho laboral guatemalteco, si se llevan a cabo los lineamientos que regula el reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de jornada ordinaria laboral, pues se debe de analizar los principales derechos que tiene el trabajador, y a la vez verificar si el presente reglamento no viola los derechos de los trabajadores, y conocer la existencia de otras normas legales que regulen sobre estos trabajos.

En el presente trabajo se desarrollan temas de instituciones relacionadas con el derecho de trabajo pues es fruto de causas bien diversas; de una parte con carácter puramente materialista y de otra económico jurídico, que en el influyen los principios ideológicos y sociales desarrollados en las distintas maneras de sentir y de pensar. Se originó el derecho laboral con la idea de proteger a los débiles, y en ella parece fundarse la existencia de una legislación social, pero no puede estimarse como legislación de privilegio para una de las partes; el hecho de que sus disposiciones sean de orden publico no significa que se inclinan a un determinado sujeto laboral; pues su fin principal es proteger el trabajo y regular las relaciones entre patrono y trabajador.

Seguidamente se analiza el tema de la jornada de trabajo tomando en cuenta su conceptualización sus características y sus divisiones. Pues lo que se trata de exponer que relación existe entre el patrono y el trabajador, ya que el empleado se tiene que someter a la subordinación del patrono, por la prestación de servicios, y por parte del empleador por la necesidad de dirigir el trabajo en su concepto genérico y en su aplicación práctica.

También se desarrollaron puntos precisos e importantes propios del tema, con el objeto de tener un panorama claro de la relación con el tema principal del presente trabajo, pues también comprende asuntos que deben ir ligados a la aplicación del Código de Trabajo.

Seguidamente se analiza el reglamento que determina los límites de la jornada ordinaria laboral; lo que se pretende es escrutar el precepto legal, pues en algunos casos los términos son ambiguos y producen al momento de interpretarla, un sentido tergiversado o distinto a lo que realmente se quiso a dar entender el legislador.

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral.

1.1. Origen.

“La historia y el progreso de la humanidad están contruidos sobre el trabajo de sus hombres y, en consecuencia, el hombre que rinde un trabajo útil debe obtener de la sociedad, del derecho y del Estado, la seguridad material e intelectual de su presente y de su futuro”.¹

El actual derecho del trabajo surgió en el siglo XIX merced a la intervención para poner coto a la explotación de que eran víctimas las clases laborantes, en particular las mujeres y los niños. Pero principalmente, debido a la pretensión imperiosa del proletariado para mejorar sus condiciones de vida. Ya que los trabajadores permanecían en el derecho medieval, que es creación del artesanado, clase que en aquella época histórica atentó el Estado de las fuerzas económicas, detentaba los elementos de producción; lo que quiere decir que no es un derecho de la clase desposeída, sino de los poseedores. Las reglas acerca de la organización y funcionamiento de las corporaciones gremiales de artesanos, constituyen lo que algunos autores llaman “derecho del trabajo en la edad media”, pero como quedó apuntado, no es antecedente ni derecho laboral en sí porque protegía intereses de los dueños de los talleres, los capitalistas de aquella época dejando desamparados a los verdaderos laborantes. Los antecedentes verdaderos del derecho laboral debemos encontrarlos en las primeras disposiciones que emite el Estado para proteger a los niños y mujeres trabajadores de la despiadada explotación y de las condiciones perjudiciales para su salud en que trabajan, así como para atenuar en cierto modo esa explotación en los trabajadores adultos; los mismos no son un conjunto de derechos y garantías titulares del trabajador, ni se exigen coercitivamente; por ello son sólo antecedentes del derecho del trabajo.

¹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. pág. 9.

El nacimiento y estructuración del derecho del trabajo ocurre en Europa, a mediados de 1800, cuando el clima político de las revoluciones europeas (de Inglaterra en 1839, de Francia en 1848 y de Alemania el 1856) cede ante la agitación y presión ejercidas por el movimiento de los obreros para obtener del Estado una legislación que les reconocieran algún derecho ante la injusticia y explotación que sufrían en manos de los patronos propietarios de las fábricas, talleres y demás medios de producción, especialmente para que se les permitiera asociarse para defender sus intereses, asociación que era penado como delito. En efecto, el derecho laboral es relativamente joven y es fraguado en la lucha continuada y tenaz de los trabajadores para mejorar las condiciones de prestación de los servicios y para obtener prestaciones que les permitieran una existencia más justa y más humana. A esa lucha se vieron obligados por la miseria en que vivían debido a la explotación cruel y despiadada que sufrían teniendo que laborar 15 y hasta 16 horas diarias a cambio de un salario de hambre y trabajando en lugares insalubres y poco seguros para su integridad corporal.

La definitiva consolidación y progreso de nuestro derecho laboral ocupa toda una época comprendida durante la segunda mitad del siglo XIX hasta 1914 con la primera guerra mundial (según la mayoría de historiadores del derecho de trabajo) que es su primera gran época; a base siempre de la lucha de los trabajadores frente a sus patrones peleándoles una a una las diversas instituciones que ahora ya están consagradas, y también ante el Estado para que esas conquistas las elevara a categoría de ley general. La conciencia de la explotación que sufrían; el desamparo en que los tenía el Estado que hasta se negaba a intervenir para reglamentar las relaciones del trabajo de manera justa, porque representaba los intereses de la clase que detentaba el poder económico, y tiende como toda superestructura, a mantener y a fortalecer el sistema económico que lo ha creado.

El aislamiento de sus demás compañeros que impedía buscar su concurso y apoyo debido a los efectos de la ley que suprimió la corporación gremial castigando con normas penales su asociación; la influencia de las ideas de las diversas tendencias del socialismo, que criticó al régimen mercantilista (libera-individualista), responsable de

aquella explotación; son entre otras las condiciones que imperaban como causas que impulsan a los obreros a pelear las conquistas y su reglamentación para un trabajo más humano como medio para una existencia también más humana y digna, concretadas en un conjunto de derechos y garantías.

Tales circunstancias obligaron a los patronos a reconocer a sus trabajadores ciertos derechos, y con ello surge el derecho del trabajo, que si bien constituyó un triunfo en la lucha reivindicativa de la clase trabajadora, también fue un medio que los patronos encontraron para evitar la amenaza del comunismo.

Con esos antecedentes, empieza a desarrollar el derecho laboral “inclusive hasta alcanzar las posiciones constitucionales y oficiales de diversos Estados, que con sinceridad más o menos dio de fe, sitúan al trabajo en la cumbre de sus desvelos y como supremo título para gozar de derechos y bienestar.”² Es pues el siglo XX en que surge el derecho laboral como una rama autónoma, que regula la prestación de dicho servicio, reconociendo derechos y obligaciones tanto como para patronos como trabajadores.

Como se observa el trabajo, que es una actividad inherente al hombre, ha sido objeto de explotación, el surgimiento de la propiedad privada sobre los medios de producción, convirtió al hombre en un medio de generar riqueza, desnaturalizándolo con ello, sometiéndolo a toda clase de abusos, en unas épocas más que en otras, y no es, sino hasta el surgimiento del derecho del trabajo que se trata de controlar tal situación a través de la regulación de las condiciones en que se desarrolla el trabajo, reivindicándolo en algunos derechos mínimos, en aras de armonizar los intereses entre trabajadores y patronos, y de protegerse estos últimos de la amenaza que para ellos representa el comunismo.

² **Ibid**, pág. 88.

1.1.1. Etapas en el desarrollo del derecho de trabajo.

Los tratadistas del derecho del trabajo concuerdan en dividir la evolución de la lucha por establecer esta disciplina como estatuto jurídico, en tres etapas. El licenciado Fernández³ dice que se reconocen tres etapas que varían según el país, siendo estas:

- a) De represión.
- b) De tolerancia.
- c) De legalización.

Etapa de represión.

En esta primera fase, se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar el mercado: se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas los intentos de huelga y de organización. Se persiguió a los líderes obreros y se trató de sofocar cualquier movimiento de ese tipo. En plena vigencia de las ideas de la libertad de comercio y trabajo, cualquier presión o interferencia eran reprimidas.

Etapa de la tolerancia.

La etapa de la tolerancia obedece a un cambio en la orientación del Estado. Ya no se perseguía a los movimientos obreros, pero tampoco se les protegía ni se creaban leyes que los regulasen. Se les ignoraba, no se les tomaba en cuenta, salvo cuando con sus actuaciones se afectaba el orden público. Se empezaba a aceptar que el derecho de libre asociación también podía ser invocado por los trabajadores como por cualquier otro ciudadano. Se imponía encuadramiento de sus actividades al orden público establecido.

Etapa de la legalización:

A principios del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral. Quizá la realidad de no poderse oponer al mismo, o el interés político de aprovechar ese movimiento, o las

³ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**. pág. 71

propias presiones sociales tan convulsionadas a finales del siglo pasado, el hecho fue que aquellos movimientos anteriormente perseguidos, marginados, ahora serían reconocidos por la ley. Ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases, el de reconocimiento a nivel ordinario en leyes ordinarias, aisladas, que reconocían derechos de los trabajadores y una culminación que fue la llamada constitucionalización de los derechos laborales, ésta es, que los derechos se consagraban dentro de los textos constitucionales, tanto los individuales como los colectivos. El mérito de ser la primera legislación que contendiera derechos laborales corresponde a la Constitución mexicana de Querétaro, en 1917, después de su revolución. Posteriormente aparece la de Weimar, Alemania, en 1919. Seguidamente fueron haciendo lo propio las diferentes constituciones de países latinoamericanos. Dicho de paso, en Guatemala fue técnicamente hasta 1945 en que plasmaron algunos derechos.

1.2. Definición.

No se han unificado todavía en la doctrina el derecho laboral ni determinado aún con exactitud su contenido, sus límites, su autonomía y su denominación, la dificultad para llegar a definirlo se torna, al parecer, insuperable; y buena prueba de ello ofrecen la divergencia y oposición que median entre las diversas definiciones. Como con acierto se señala “al contemplar la masa de definiciones o conceptos dados por los distintos manuales, colecciones o tratados, destacando un hecho diferencial, a saber: el que mientras unos autores toman como género próximo o diferencia específica una idea objetiva como el trabajo, la cuestión social o la relación laboral, otros utilizan tales fines la noción del sujeto que trabaja, esto es, el trabajado, obrero empleado.”⁴

Cabría establecer que la mayoría de las deficiones contempla, como motivo predominante, el conjunto de normas jurídicas relativas al trabajo; sin determinar, por lo general, la clase de trabajo referente a este derecho. Por otra parte, para fijar la definición del mismo parecería necesario tener en cuenta, previamente, los fines a que obedece, su naturaleza jurídica, la autonomía dentro de las ciencias jurídicas y sociales,

4 Walquer Linares, Francisco, **Nociones elementales de trabajo del trabajo**. pág. 144

la categoría del sujeto o sujetos a que corresponde y el objeto que le pertenece. Todo ello debiera ser anterior a la definición del derecho; preceder a su examen y análisis, para luego deducir una definición, consecuente con el contenido de la disciplina.

Para lograr la definición adecuada de nuestra disciplina, necesario es que previamente se determinen los fines principales que la misma persigue, los que de acuerdo con la doctrina son de carácter jurídico, económico y político, siendo, en esta misma forma, como pueden ser agrupadas las diversas definiciones que han sido dadas. La circunstancia de que no sean unánimes los autores respecto de una determinada consideración de fines provoca el hecho de que el derecho laboral sea definida con divergencias profundas, pues las definiciones tienen en cuenta, especialmente, el fin que según cada autor, persigue este derecho.

Considerando al derecho laboral como fruto de causas bien diversas, de una parte con carácter puramente materialista y de otra económico y jurídico, y que en él influyen los principios políticos, ideológicos, sociales y éticos desarrollados en las distintas maneras de sentir y pensar, las divergencias en las opiniones sobre el fin del derecho laboral crean antagonismos, aparentemente imposibles de salvar.

La mayoría de los autores dividen opiniones, en cuanto al principal o principales fines del derecho laboral, en dos tendencias: una sostiene que el fin esencial es el normativo; otra afirma que se propone proteger el trabajo y a los trabajadores. Hay, empero, quienes defienden la pluralidad de fines, afirmando que el derecho laboral es protector de los trabajadores y del trabajo y al mismo tiempo, regulador de las relaciones entre patronos y trabajadores. La corriente más generalizada coincide en que el derecho laboral tutela el hecho social representado por el trabajo; se destaca que existe un interés por encima del personal, interés autónomo dentro de una entidad también autónoma, cual es el trabajo.

El derecho al trabajo puede ser definido como el que tiene todo individuo, en relación al Estado, a que éste le facilite o provea, en caso de crisis o falta de actividad laboral

productiva, una ocupación de acuerdo a la capacidad media que le permita decorosamente subsistir. es el que cada ciudadano capaz de trabajar, que no encuentra trabajo en las empresas, tiene para poder pedir al Estado o a las autoridades locales, que se les dé trabajo ordinario y el pago del salario corriente. Esta definición ha sido corregida y ampliada por el autor Lamberth citado por Taft, en los siguientes términos: “Por el derecho al trabajo cada ciudadano capaz de trabajar, que se encuentre en paro, puede exigir a los poderes públicos medidas tales que pueda, en breve plazo, encontrar trabajo, o sea en su profesión, sea en otra, bajo las condiciones corrientes”.⁵

Para el autor Folliet, citado por Walker Linares, el derecho al trabajo es “el derecho a que la organización social en tanto es obra de la razón no imposibilite, sino que favorezca el ejercicio del derecho natural de trabajar para vivir que tiene la persona humana.”⁶ Para Menger citado por Cabanellas a cuya opinión nos adherimos, “el derecho al trabajo es un derecho absoluto, esto es, que el Estado, en todos los casos, está en la obligación de facilitar al individuo el ejercicio de su derecho a trabajar.”⁷

El profesor Walker define el derecho social o del trabajo como “el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuestas de obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.⁸ Esta definición admite una finalidad, discutible, del derecho del trabajo; pero no contiene todos los elementos para caracterizarlo. Basta señalar que hay normas, leyes y teorías que para nada se refieren a mejorar o proteger la condición de los económica y socialmente débiles; y sin embargo, pertenecen al derecho del trabajo. Para el autor Gallart Folch, citado por Cabanellas, entiende que constituye “el conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones del trabajo entre patronos y obreros: y, además otros aspectos de la vida de estos últimos, pero precisamente en su condición de trabajadores.”⁹

5 Taft, Phillip, **Problemas económicos de trabajo**. pág. 19.

6 Walker Linares, Francisco, **Panorama del derecho social chileno**. pág. 290.

7 Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral doctrina y legislación**. pág. 340.

8 Walker Linares, **Ob. Cit**; pág. 14.

9 Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 108.

1.3. Características ideológicas del derecho del trabajo.

Según las consideraciones hechas por los legisladores del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, las características ideológicas del derecho del trabajo que se adoptan a la realidad nacional y que en consecuencia deben inspirar la legislación laboral, son las siguientes:

1.3.1. El derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores:

Pues según lo considerado por los legisladores, esta característica atiende a la “protección jurídica preferente” de que goza el trabajador, por la desigualdad económica de éste con el patrono. La realidad es que son ciertas normas y no todas, las que tiene esta característica: como ejemplo el caso de la prueba del contrato escrito de trabajo, que la falta de este o la omisión de requisitos le es imputable al patrono. En tal sentido es preciso recordar, que como ya se indicó la tutelaridad más que una protección, constituye un medio reivindicativo, que permite al trabajador tener la posibilidad de lograr mejores condiciones laborales, que redunden en su nivel de vida, que es pues el fin último del derecho de trabajo. Por eso es que estimo más adecuado no tratar la protección ya que como dice de la Cueva “da una idea de debilidad”, que en cierto modo ofende la dignidad del trabajador, pues justo es que éste pretenda que la trate como una persona y no como un medio de enriquecimiento del patrono y, que para el efecto cuente con argumentos legales que permitan lograr tal finalidad.

1.3.2. El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales:

En cuanto a esta característica el legislador consideró que éstas eran protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Al respecto resulta que a través de la lucha de muchos años se logró que se regulara la condición en que deben

prestar el servicio los trabajadores, pues como antes se indicó la relación de trabajo se regía por las normas y principios del derecho civil lo que conllevó una cuasi-esclavitud del trabajador. Precisamente al considerar como mínimas ciertas condiciones en que debe prestarse el servicio, como es el salario mínimo, las jornadas de trabajo, días de asueto, vacaciones, derecho a indemnización por caso de despido injustificado, etc. Se está dando a la persona la posibilidad de tener una vida digna, ya que por imperativo de la ley, los mismos están incluidos en cualquier relación de trabajo, pero además busca que esas condiciones mínimas sean mejoradas a través de un contrato individual, o bien colectivos y especialmente por un pacto colectivo de condiciones de trabajo, entendiendo así que cualquier condición en el servicio que supere a las mínimas que la ley da, pasará a tener esta característica de mínima y en consecuencia el trabajador no puede renunciar a ellas, pues las mismas se suponen mínimas para una vida digna, en caso contrario se estaría limitando a la persona a condiciones infrahumanas y a todas las consecuencias negativas que esto conlleva. Por eso, cualquier disminución o tergiversación de condiciones mínimas, concedidas por la ley, un contrato o pacto adolecen de nulidad de pleno derecho.

1.3.3. El derecho del trabajo es necesario e imperativo:

Esta característica tiene una estrecha relación con la anterior, pues las normas de derecho laboral, tienen carácter de orden público, precisamente por regular entre otras, las condiciones mínimas en que se debe prestar el servicio, y por lo cual su aplicación es obligatoria en toda relación de trabajo y no potestativa. Además en cuanto a la limitación de la autonomía de la voluntad; esta es una consecuencia de la obligatoriedad de la observancia de condiciones mínimas, pues no se puede contratar libremente como en el derecho civil, ya que en el caso del derecho del trabajo la declaración de voluntad, debe entenderse no sólo que sea sin vicios, sino que los sujetos se tenga en cuenta las circunstancias que tiendan que el negocio jurídico celebrado (contrato de trabajo), sea justo socialmente para ambos, pues por una parte el patrono que se beneficia del trabajo y el trabajador que tenga como mínimo una retribución que le dé posibilidades a una vida digna.

1.3.4. El derecho del trabajo es realista y objetivo:

Esta característica se da en el derecho del trabajo ya que a través de sus normas busca un equilibrio entre las dos fuerzas económicas de un país como lo son capital y trabajador, tomando para ello como base la realidad social, económica y cultural de patrono y trabajador, a fin de lograr que la sociedad que la forman ambos sectores, aunque socialmente proletariado, tengan condiciones dignas de subsistencia como personas que somos. Es por ello que debe atender a principios de justicia social, en que esa gran mayoría que tiene un nivel de vida bajo, logre desarrollarse en todos los aspectos de la existencia humana.

1.3.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público:

Los legisladores lo consideran así pues al ocurrir su aplicación, el interés particular debe ceder ante el social o colectivo. Al respecto creo, que se adecua más a un derecho social ya que sus principios buscan la tan anhelada justicia social, y ésta se identifica específicamente con el derecho social.

1.3.6. El derecho del trabajo es hondamente democrático:

Se considera, que el mismo se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y, porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

1.3.7. Otras características del derecho laboral:

Estas se analizan por aparte pues en si no constituyen un fundamento ideológico como las anteriores: Sin embargo, son de gran importancia para el desarrollo de esta rama del derecho siendo estas:

- El derecho del trabajo es eminentemente conciliatorio:
Esta característica se refiere a que uno de los fines del derecho laboral y el Código de Trabajo es resolver problemas que surjan como consecuencia de la aplicación de sus normas, claro sin renunciar a las garantías mínimas y con atención a criterios sociales y hechos concretos. Así vemos que tanto en conflictos individuales como en colectivos es obligatorio la fase de conciliación.
- Antiformalista:
Esta característica se refiere, a la no concurrencia de exageradas formalidades en las actuaciones administrativas o judiciales que se realicen con ocasión de la aplicación del Código de Trabajo a casos concretos, aunque no debe entenderse como antiformal, pues si existen formas que deben ser observadas para los efectos de su aplicación y que le dan certeza jurídica.
- Oficioso y oral:
Estas características, aunque procesales, se refieren a que en ésta materia los asuntos judiciales son impulsados por los propios órganos jurisdiccionales y no necesariamente por las partes y, que en el proceso laboral se ventila en juicio oral. Ambas características atienden a un principio procesal que rige en esta rama del derecho como lo es de concentración.
- Estabilidad:
Esta característica se refiere, a que el derecho laboral crea una situación de estabilidad al trabajador en su trabajo, pues considera la naturaleza del servicio prestado como base de duración del mismo y no lo convenido en cuanto al plazo de vigencia del contrato, es decir que si la naturaleza del servicio es permanente

aunque se fijara plazo para el tiempo que duraría la relación, esta característica se desarrolla a través de figuras como la suspensión de contratos de trabajo, por las cuales dependiendo las circunstancias, únicamente se tendrá por suspendida la relación más no terminada; todo lo cual se basa a que tanto el trabajador y su familia garanticen un ingreso económico, que les permita una subsistencia digna.

1.4. Sujetos del derecho laboral.

Para poder conocer los sujetos del derecho laboral es preciso estudiarlos por separado y analizar el papel que cada uno de ellos juega en el derecho laboral ya que son importantes para esta materia.

1.4.1. Trabajador:

Definición legal:

El Artículo 3 del Código de Trabajo vigente establece: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”

Definición doctrinaria:

En relación a este sujeto el autor Ossorio establece: “Trabajador, se llama así a la persona que trabaja, también sinónimo de obrero y de jornalero”.¹⁰

De las definiciones anteriores se desprende que el sujeto trabajador es básico en la existencia del derecho de trabajo en general y especialmente es un elemento de existencia del contrato individual de trabajo, puede ser únicamente una persona física hombre o mujer, pues y salvo las medidas especiales de protección a las mujeres, en relación a ciertos trabajos los dos sexos se encuentran equiparados ante la ley.

10 Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. pág. 752.

1.4.1.1. Características del trabajador:

Para que a una persona se le pueda denominar trabajador, debe llenar varios requisitos a saber:

- Debe tratarse de una persona física.
- La realización de un trabajo, de una actividad, ya sea material o intelectual.
- Que el trabajo se realice por cuenta ajena.
- Que la prestación de servicios (trabajo), sea a cambio de una remuneración.

El autor la Cueva nos dice: Una vez establecido que el trabajador puede únicamente ser una persona física, es necesario determinar cuando adquiere ese carácter, esto, es cuando y mediante que requisitos deviene trabajador una persona. Sobre el particular se han propuestos dos criterios: uno que hace referencia a la idea de clase social y según el cual, la categoría de trabajador se adquiere por la pertenencia a la clase trabajadora y otro que atiende a la prestación de un servicio en virtud de una relación jurídica de trabajo. El primero de los criterios ha sido lentamente desechado: El concepto clase social, de acuerdo a lo expresado en un apartado especial, es de naturaleza política económica y no jurídica, y no es apto para explicar la categoría jurídica de trabajador. Además no se comprende por qué es preciso que, previamente a “la existencia de una relación jurídica de trabajo, se coloque la persona dentro de una clase social, siendo así que la realidad sería a la inversa, esto es, la existencia de una relación de trabajo determinará que el trabajador, desde el punto de vista de la posición que ocupa en el fenómeno de la producción, quede incluido en la clase trabajadora; esto solamente desde un punto de vista objetivo ya que es posible que el trabajador, subjetivamente sea contrario a las tendencias políticas de la clase trabajadora y se sienta más ligado al grupo de empresarios.”¹¹ El segundo de los criterios es el adoptado por nuestra legislación laboral, cuyo Artículo 3 define al trabajador como la persona que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo, quiere decir que la noción prestación de un servicio personal en virtud de un contrato de trabajo, es la que sirve para fijar el

11 De la Cueva, **Ob. Cit**; págs. 417 y 418.

concepto de trabajador.

1.4.2. Patrono:

Definición legal:

El Artículo 2 del Código de Trabajo, establece: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

Definición doctrinaria:

El autor Cabanellas apunta: "Patrono es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él".¹² De las definiciones anteriores se deduce:

- a) Que para poder tener el carácter de patrono, se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas en virtud de un contrato o relación de trabajo.
- b) Que a diferencia del trabajador que solo puede ser una persona física, el patrono puede tener un carácter individual o colectivo.

1.4.2.1. Otras denominaciones:

Al patrono, también se le conoce como: Empleador, empresario, patrón, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal.

1.4.2.2. Prestación de servicios personales por parte del trabajador.

Como se deduce del Artículo 19 de nuestro ordenamiento sustantivo laboral, la relación de trabajo principia, propiamente, con la prestación del servicio, esto es en el momento en que el trabajador comienza a desarrollar su energía de trabajo, es decir a cumplir con su obligación fundamental.

12 Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. pág. 162.

El trabajador, apunta de Ferrari, al ofrecer sus servicios, por una parte encuentra una empresa organizada cuyo funcionamiento responde a ciertas reglas de orden legal y profesional, así como a normas que la propia empresa genera espontáneamente como toda otra comunidad socioeconómica; por la otra, lo hace normalmente formando parte de su asociación profesional o encontrándose sometido a sus normas. “Todo este complejo normativo integrado por normas que emanan de la empresa, del sindicato o de las leyes que fijan las condiciones en que es permitido el trabajo subordinado en el mundo libre, así como aquellas que derivan de los convenios colectivos, usos y costumbres, etc. Lo encuentra rigiendo el trabajador en el momento de celebrar el contrato por lo que quiere decir que lógicamente, que tales normas no se refieren al convenio que ajusta con el patrono, sino que tienen que ver exclusivamente con el trabajo encargado como un hecho extra-contractual, el cual por su importancia interesa de un modo esencial a la sociedad”.¹³ El trabajador se obliga, por el contrato de trabajo, a emplear durante un período de tiempo toda su actividad física (dentro de los requerimientos de la tarea convenida o asignada), y su espiritual iniciativa, sus conocimientos en provecho del patrono, y ambas partes, trabajador y patrono, contratan sobre un trabajo determinado.

Siendo la energía de trabajo el objeto primordial de la relación, la primera obligación del trabajador ha de consistir en desarrollar o poner al servicio de la empresa la cantidad de energía de trabajo que se hubiera convenido. Es importante hacer mención que si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que debe prestarse, de conformidad con el Artículo 21 del Código de Trabajo, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

En relación a la prestación de servicios por parte del trabajador en forma personal de la propia definición legal que el Código de Trabajo estipula, se deduce lo siguiente.

13 Ferrarí, Francisco, **Derecho de trabajo**, volumen II. pág. 111

- a) Que la obligación de prestar el servicio por parte del trabajador es en forma personal. Nuestra legislación consigna expresamente que la prestación de servicios debe ser personal, ya que el trabajador se obliga a poner a disposición del patrono, su energía de trabajo y faltaría al cumplimiento de esta obligación, si en el desempeño del servicio se hiciera sustituir por otra persona.

- b) Que el trabajador como consecuencia de la contratación individual también se obliga a desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad queda sujeto en todo lo concerniente al trabajo.

- c) El trabajador debe ejecutar el trabajo con la eficacia y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenido.

CAPÍTULO II

2. Las jornadas de trabajo.

2.1. Aspectos históricos:

Buscando los antecedentes de la limitación del trabajo a través de la historia, omitimos mayor referencia al trabajo en la antigüedad, en que la producción, tanto en Grecia como en Roma, como la América conquistada, fue realizada, mediante el sistema de la esclavitud, o sea la apropiación del hombre por el hombre, que aunque hoy nos parezca una monstruosidad, ha sido; sin embargo, un régimen social general en la humanidad, y si bien a lo largo de la legislación indiana observamos la idea predominante del respeto a la personalidad y libertad del indígena concretada en diversas cédulas, capitalizaciones y ordenanzas, hasta llegar a la recopilación de Indias de 1680; que asientan principios que informan el moderno derecho del trabajo, y se refieren al pago del salario justo y en moneda, la jornada de trabajo, el trabajo de mujeres y menores, ya la limitación del trabajo fatigoso e insalubre; tan bellas disposiciones sólo sirvieron para engrosar las páginas de las leyes de Indias, puesto que la realidad fue muy distinta, ya que los colonizadores en el campo de su aplicación, dando rienda suelta a sus apetitos y anhelos de riqueza, olvidaron o fingieron olvidar los principios legales, en mayor o menor grado, según las distintas colonias de América.

Talvez sea digno de recordarse como una rara excepción, el trabajo en las misiones jesuitas, en el territorio de la Guayra (Venezuela), en que el trabajo no era penoso, pues se desarrollaba en jornadas de cuatro a cinco horas, con intervalos, amenizada con música, procesiones y cantos. Según dice Juan Agustín García, citado por Juan Pozzo, en su obra "La ciudad indiana".¹⁴

Existen antecedentes de limitación a la jornada de trabajo en el sistema corporativo de la edad media, donde en sus estatutos se preceptuaba ordinariamente el trabajo entre

14 Pozzo, Juan, **Derecho de trabajo**, tomo II. pág. 96.

la salida y la puesta del sol, con determinado descanso en mitad del día para efectuar la comida. Según Cabanellas, en Francia las ordenanzas corporativas limitaban la jornada de trabajo, fijándola generalmente, de nueve a diez horas en el invierno y de doce a catorce horas en el estío.

Los principios filosóficos del siglo XVIII, con su culto a la libertad individual y las doctrinas económicas con sus teorías de libre competencia, atacaron el trabajo de las corporaciones, calificándolo de monopolista y retrógado; las que fueron abolidas por la revolución francesa como una consecuencia de la declaración de los derechos del hombre; proclamando la libertad de trabajo. Con lo cual se estimularon las energías individuales y la producción industrial, favorecida por los nuevos descubrimientos técnicos; pero esta progresión en el aumento de la riqueza redundaba únicamente en beneficio de los menos, en tanto que la gran masa de trabajadores sufría la más terrible de las opresiones. Ya que los adelantos técnicos y uso de nuevas máquinas, aumento el número de obreros sin trabajo, haciendo caer la energía humana a bajísimo precio; naciendo así el industrialismo capitalista alzándose triunfante sobre el régimen incontrolado de la libre empresa y la libre competencia, mientras el proletariado fabril y minero gemía en las jornadas agotantes del trabajo excesivo.

Fue el industrialismo, fruto económico social de la revolución, rico en ventajas para la burguesía triunfante, y amargamente desastroso para la clase trabajadora, que si bien obtuvo con ella derechos políticos, fue hundida por la propia libertad en la miseria; trabajando de doce a catorce horas diarias, con un salario de hambre y ninguna protección social. Porque según el principio individualista de la libertad de trabajo, el obrero podía trabajar tantas horas como quisiera, y arrendar sus servicios en la misma forma, sin permitírsele a nadie limitar ese derecho; quedando con esto abandonada la duración de la jornada de trabajo a la voluntad de las partes. Atribuyéndose al individuo una libertad subjetiva absoluta, suponiéndole capaz de contratar cuando le convenga, en las mejores condiciones posibles y eliminándolo a priori toda reglamentación estatal sobre la materia, por considerarla inútil y hasta perjudicial en el libre desenvolvimiento de las fuerzas económicas, regidas por las leyes naturales inalterables.

Los argumentos de la escuela liberal, nos dice Pozzo, “no pasan de la teoría, o mejor dicho, con la teoría pretendían justificar una de las más irritantes injusticias cometidas en nombre de la libertad, como lo fueron las jornadas de hasta 15 horas de trabajo, que agotaban rápidamente a los trabajadores y los conducían a breve plazo, a la vejez prematura o a la incapacidad.”¹⁵

Los escritores socialistas fueron los primeros en romper lanzas contra este desastroso régimen, propugnando la limitación de la jornada a ocho horas, porque en su concepto, el día debería fraccionarse en tres unidades de tiempo, de ocho horas cada una, consagrables consecutivamente al trabajo, al descanso y al esparcimiento familiar.

A Roberto Owen, citado por Juan Pozzo, se debe el primer ensayo, en gran escala y con base científica de la reducción de la jornada de trabajo, realizando en su establecimiento de New Lamark; predicando que la limitación de la jornada a ocho horas era justa porque garantizaba a los fuertes y a los débiles el derecho a la vida; “porque con la maquina el trabajo es más arduo y más penoso, porque ocho horas son bastantes para enriquecer a los patronos y porque, finalmente, los operarios tienen como estos últimos, el derecho a la salud y a la alegría de vivir”.¹⁶ El ensayo de Owen y otros realizados posteriormente, con sus resultados favorables, vinieron a constituir un beneficioso antecedente para la limitación progresiva de la jornada de trabajo.

Con la organización obrera y la creación de una conciencia de los trabajadores, surgió el esfuerzo conjunto para el logro del mejoramiento del salario y la reducción de la jornada de trabajo, condiciones esenciales para un bienestar mínimo de aquellas clases. Y así por la presión de las circunstancias devino el deber del Estado de intervenir en la regulación de la jornada de trabajo; pero antes debió librarse una inevitable batalla entre las tendencias liberal individualista y social o intervencionista.

Sosteniendo la escuela liberal el abstencionismo del Estado en la libre contratación del trabajo, salvo en lo que respecta al trabajo de mujeres y niños. Y la intervencionista por

¹⁵ Pozzo, **Ob. Cit**; pág. 117.

¹⁶ **Ibid.**

su parte exige la protección estatal para la clase trabajadora, que obligada a vivir al día con el salario que devenga, se ve imposibilitada de rechazar en el contrato de trabajo las condiciones que quiera imponerle la clase patronal, así propugna dicha escuela porque el Estado fije la jornada de trabajo, para evitar abusos tanto del propio trabajador que por el interés de mayores salarios pueda llegar a excederse en su desgaste físico al prolongar desmedidamente sus prestaciones, como del patrono que por la voracidad de mayores ganancias, pueda llegar a exigir del laborante mayores esfuerzos que el permitido por su naturaleza física.

Jacinto Oddono, citado por Rafael Caldera¹⁷, nos dice que “la lucha por la jornada de ocho horas diarias fue consignada más señalada de las grandes campañas obreras de la segunda mitad del siglo pasado. Constituyó objetivo central de las huelgas de Chicago de 1866, que ocasionaron la matanza de Hay-Market Square, e hicieron del primero de mayo la fiesta internacional de los trabajadores”.

Al contemplarse en el Artículo 427 del Tratado de Versalles (28 de junio de 1919) una cláusula que asignó a todas las naciones civilizadas, como un fin a obtener en donde no lo había sido aún, la adopción de la jornada de ocho horas, se dio un paso decisivo en la reglamentación legislativa del trabajo del adulto. Avanzándose aún más en tal propósito con la Conferencia de Washington, realizada en octubre y noviembre del mismo año; la que a pesar de sus deficiencias, como lo fueron la exclusión de un número considerable de trabajadores y países, ejerció una influencia benéfica; pues aún los países que no eran miembros de la Organización internacional del Trabajo, se vieron precisados a dictar leyes acordes con sus disposiciones.

17 Caldera, Rafael, **Derecho del trabajo**. págs. 424 y 425.

2.1.1. Derecho Actual:

La reglamentación internacional, iniciada con el Tratado de Versalles y la Convención de Washington, en 1919, ha ido aumentando. Pues si bien fue iniciada para los trabajadores de la industria, otra convención en 1930 la hizo extensiva a los establecimientos de comercio y oficina, hoteles, teatros, hospitales, minas de carbón, etc. Pero la legislación del trabajo tiene un sentido dinámico, y la limitación de la jornada a ocho horas se acepta únicamente como regla general; pues no sólo admite la ley excepciones cuando el interés social o la justicia lo demanden, sino que existe un movimiento que aboga por una jornada más corta.

Nos dice Cabanellas, “que el Convenio número I, de Washington, ha sido ratificado por 24 países; pero que en realidad, en todos los pueblos civilizados se limita la jornada laboral a ocho horas; la que se fija por lo general en leyes especiales, pero aquellos países en donde la legislación de trabajo está codificada, tal limitación está incluida en el respectivo Código de Trabajo.”¹⁸ Tal es el caso nuestro, en que se regula expresamente, no sólo en el Código de Trabajo, sino en la Constitución de la República, el principio de que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias. Aun que con la última guerra mundial de 1939-1945 se vulneró por los países en contienda tal principio, por las necesidades bélicas y escasez de mano de obra; tal situación fue transitoria, y finalizada la misma, ha vuelto a imperar el principio aludido, y es más, se observa un movimiento hacia una jornada más corta, para hacer frente al problema del desempleo, y también estimulado por el progreso técnico. Tal aspiración ha dejado de serlo, para convertirse en plausible realidad en algunos países, como Estados Unidos, en que se estableció como regla general la jornada semanal de cuarenta horas en la ley de justas condiciones de trabajo de 1938.

18 Cabanellas, *Tratado...* Ob. Cit; pág. 481.

2.2. Definición:

Sabemos que por el contrato de trabajo una persona presta sus servicios a otra bajo su dependencia y a cambio de una retribución, y que la relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, derivadas de esa prestación de servicios. Por lo que siendo la energía de trabajo el primordial objeto de la relación, se colige que la obligación del trabajador es desarrollar o poner al servicio del patrono la cantidad de energía de trabajo que hubiere convenido. La determinación del trabajo a prestarse constituye un aspecto importante de la obligación del laborante y es necesario fijar hasta donde sea posible los límites de la misma; siendo igualmente necesario precisar la cantidad del trabajo a prestarse, en virtud de que tal determinación no sólo interesa a los contratantes, sino a la colectividad, porque puede afectar el orden público, la moral y las buenas costumbres. Y es precisamente la energía de trabajo aplicada a una labor determinada durante un lapso diario de tiempo, lo que se conoce como jornada de trabajo.

Vemos pues que el tiempo tiene una influencia decisiva en la relación de trabajo, ya que es precisamente en él que se efectúa la actividad laboral; debiendo armonizarse para que resulte eficiente, tomando en cuenta la naturaleza humana del trabajador.

Jornada de trabajo, del latín *diurnus*, propio del día, entre sus múltiples acepciones, tiene la de “espacio de tiempo legalmente limitado, durante el cual trabajan diariamente los obreros sujetos a dependencia”¹⁹

Según el diccionario de derecho usual del Doctor Guillermo Cabanellas, jornada de trabajo, es la “duración del trabajo diario de los trabajadores”, o bien, “número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales”.

Por su parte el diccionario de la Real Lengua Española, define la jornada, desde el

¹⁹ Cabanellas, *Diccionario...* **Ob. Cit**; pág. 500.

punto de vista laboral, como “Tiempo de duración del trabajo diario de los obreros”.

Las tres definiciones apuntadas coinciden en considerar la jornada laboral, como producto de la limitación del tiempo de trabajo.

2.3. Clases de jornada:

2.3.1. La jornada ordinaria:

La determinación de las diferencias entre la jornada ordinaria y la extraordinaria es punto básico para la mejor comprensión de las disposiciones relativas a las limitaciones impuestas a las jornadas de trabajo.

De consiguiente, la jornada ordinaria de trabajo es la que habitualmente cumple el trabajador conforme a la ley o al contrato individual de trabajo. 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 mínimo y también la jornada más generalizada. Pero como el principio general de la limitación no puede ser siempre alcanzado en esa forma, las leyes sobre la materia suelen permitir que ese límite de días se exceda en uno o más días pero no en el promedio semanal de las horas laboradas. Así con el ánimo de dar efectividad a dicho principio, esas leyes prevén la posibilidad de establecer regímenes especiales.

En el caso guatemalteco, se encuentran fuera de los límites, a parte del caso del trabajo doméstico, el cual constituye una disposición discriminatoria, también en el Artículo 124 del Código de Trabajo, otros grupos de trabajadores que no están sujetos a las limitaciones de las jornadas de trabajo, los cuales son los siguientes: los representantes del patrono, los que laboren sin fiscalización superior inmediata, los que ocupen puestos de vigilancia, o que requieran su sola presencia, los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

En relación a este tema, Garo señala: “Las jornadas de mayores o menores de ocho horas que se cumplen con arreglo a estos regímenes 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 imprevisto. 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 lo dispone la ley”²⁰

Pero en los demás casos, continua manifestando Garo, “No existiendo 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 en ciclo, no se hace de forma regular y uniforme a razón de ocho horas por día. En esta hipótesis las jornadas son simplemente irregulares pero no extraordinarias, y los regímenes especiales que las permiten, contienen siempre previsiones en vista que dentro de la semana se produzca la correspondiente compensación horaria a fin de no exceder los límites establecidos por la ley.”²¹ La legislación de trabajo guatemalteca, prohíbe expresamente trabajar más de ocho horas diarias, lo que implica que no se permite distribuir más de este número de horas por día laborado.

2.3.1.1. Los principios de la jornada ordinaria:

2.3.1.2. Principio del trabajo efectivo:

En el Artículo 2 de la convención de Washington de 1919, se aprobó que “en todos los establecimientos industriales, públicos o privados o en sus dependencias, de cualquier naturaleza que sean, con excepción de aquellos establecimientos en que sólo se emplean los miembros de la familia, la duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho horas por semana”.

Pero surge la necesidad de determinar lo que se entiende por tiempo de trabajo efectivo, cuya duración se limita; y, al respecto nos dice el autor Caldera, “que la

20 Garo, Francisco. **Derecho normativo laboral**. pág. 89.

21 **Ibid**, pág. 91.

conferencia de los ministros de trabajo, reunida en Londres en 1926, para estudiar las dificultades técnicas de aplicación de la Convención de Washington, adoptó la siguiente definición, que ha tenido en principio una aceptación general, al estimar que “La duración del trabajo es el tiempo durante el cual el personal permanece a disposición del empleador”.²² La mayoría de legislaciones consagran el principio del trabajo efectivo, por el cual se considera como jornada de trabajo, el tiempo en que el asalariado desarrolla efectivamente su fuerza de trabajo.

2.3.1.3. Principio de permanencia a disposición del patrono:

El principio del trabajo efectivo da origen a problemas en su aplicación; pues es natural que para empezar a trabajar a determinada hora, el trabajador tiene que llegar al lugar del trabajo con cierta anticipación, y de tener el tiempo necesario para vestirse, lavarse, recibir instrucciones y llegar al sitio preciso de ejecución de su labor, y los descansos durante la misma, deben computarse o no en la jornada, ha suscitado una tendencia que se ha concretado en la legislación mexicana, en la que se establece que “por jornada de trabajo se entiende el tiempo durante el cual el trabajador permanece en la negociación a disposición del patrono.”²³

Al respecto el profesor la Cueva, nos dice: “que la limitación de la jornada de trabajo lleva una doble finalidad. Evitar el excesivo desgaste de la energía del trabajador y permitirle el suficiente tiempo libre para descansar, divertirse, instruirse, etc.”²⁴ Que el principio del trabajo efectivo satisface la primera de las finalidades, pero no la segunda, y que en consecuencia en la época actual se muestra insuficiente. Punto de vista que nos parece acertado ya que con el principio del trabajo efectivo, puede ocurrir que el trabajador permanezca más de ocho horas en la negociación, siendo obvio que aún en el caso de que sólo trabajara las ocho horas efectivamente, no se lograrían los fines que se tomaron en cuenta al hacer tal limitación.

22 Caldera, **Ob. Cit**; pág. 441.

23 De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 633.

24 **Ibid.**

2.3.1.4. Principio de la jornada humanitaria:

Es regla general la que establece el principio de la jornada de ocho horas, pero debe de tomarse en cuenta que no todos los trabajos producen igual desgaste de energía humana. Siendo algunos trabajos fuertes y agotadores como el del buzo y el minero; y otros poco fatigosos como el de los que desempeñan puestos de vigilancia o administración. De lo cual es lógico deducir que el principio que limita el tiempo de trabajo a ocho horas diarias, no debe de entenderse en forma ciega y rígida; debiendo darse a tal limitación toda la flexibilidad necesaria, para que tomando en cuenta el ambiente, carácter de la prestación, salubridad o insalubridad que se trate de labores pesadas o ligeras, etc. se fije una jornada de menor número de horas, a efecto de que no resulte inhumana por lo notoriamente excesiva.

2.3.1.5. Principio general de la limitación de las jornadas de trabajo.

De acuerdo con Garo, “Las leyes sobre horario giran en casi todos los países alrededor del principio según el cual el hombre no debe trabajar bajo la dirección de otro más de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Tal limitación se basa en necesidades del orden económico, en exigencias de salud y, particularmente, en los dogmas demo libérale en cuanto encaran la exaltación de la personalidad humana y se orientan a propiciar su desenvolvimiento.”²⁵

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. Pues, esta puede ser menor, según las circunstancias, (contratación colectiva) por lo cual, las primeras limitaciones legales ya han sido objeto de diversas revisiones. Para el autor Garo, “ si bien es ideal, visto su actual desarrollo económico y su grado de mecanización, parece ser que aquel principio que prohíbe al asalariado trabajar en el día más de ocho horas, no siempre es posible,

25 Garo. **Ob. Cit;** pág. 92.

por cuanto no todas las actividades o tareas son iguales”.²⁶

2.3.1. Forma común de la jornada ordinaria.

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

La forma más 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 algunos casos la forma común; sin embargo, se aceptan únicamente aquellos que tiendan a reducir la jornada, pues los que persiguen aumentarla vulnerarían el principio de las garantías mínimas que en el caso guatemalteco ilustra la existencia del derecho del trabajo.

La jornada ordinaria puede ser continua o dividirse en dos o más períodos. Cuando se pacta jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora para ingerir alimentos, que se reputa como trabajo efectivo.

La jornada ordinaria tradicional en Guatemala es la dividida en dos períodos generalmente de ocho a doce por la mañana y de catorce a dieciocho horas por la tarde, pero se está abriendo paso la adopción de jornada continua o “jornada única”.

En trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, pueden aumentarse convencionalmente los límites de la jornada diurna, nocturna o mixta, hasta en dos horas diarias, para compensarse con un descanso mayor. El sector bancario por ejemplo, labora nueve horas diarias de lunes a viernes para descansar el sábado y domingo.

²⁶ **Ibid**, pág. 94.

2.3.3. Forma o regímenes especiales de la jornada ordinaria:

Según el autor Garo, “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 presta el servicio en el curso del día.

Los problemas que plantean las industrias cuya naturaleza obliga a apartarse del sistema normal o más común previsto por la ley, ocho 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”.²⁷

En el caso de la derogación permanente señala el autor Garo: “Se trabaja más tiempo del permitido por la ley en el día o semana, en los regímenes especiales, en cambio, nunca excede de los límites impuestos por la ley, si bien la actividad se desarrolla conforme 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 diagrama 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

²⁷ Garo. **Ob. Cit;** pág. 97.

ciclo para la regulación del horario.

Por lo mismo que en todos estos casos de regímenes especiales no hay sobre prestación 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.²⁸

Existen, además de los ya relacionados, regímenes especiales que tiene que ver con la edad del trabajador, con la insalubridad de la tarea o con el período 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, y también para el trabajo de las mujeres.

2.3.4. Los criterios para determinar las jornadas de trabajo efectivo:

Se realiza una clasificación de la jornada de trabajo diaria y semanal, según que se refiera al desarrollo durante un día, o al efectuado durante una semana.

Algunas legislaciones, como la mexicana, costarricense, brasileña y la nuestra dividen la jornada de trabajo en diurna, nocturna y mixta, según que se realice en horas del día, durante la noche, o abarcando horas de ambas. Variando en las distintas legislaciones el lapso que se consideran diurno y nocturno; así para la de Costa Rica, lo diurno abarca entre las cinco y las diecinueve horas, en México, entre de seis y veinte horas, Argentina lo toma entre de seis y veintiuna horas, y la nuestra entre las seis horas y las dieciocho horas.

De acuerdo a la legislación laboral vigente, contenida en el capítulo tercero del Código de Trabajo, existen tres criterios para determinar lo que son las jornadas ordinarias de trabajo efectivo, siendo estas:

28 **Ibid**, pág. 107.

2.3.4.1. Jornada de trabajo efectivo diurna:

Esta es la más común en nuestro medio, pues es la que se desarrolla en el día, y comprende un total de ocho horas diarias laborables para totalizar por disposición de la Constitución Política de la República, cuarenta y cuatro horas laborables a la semana, y cuarenta y ocho horas para los efectos del pago. Es decir, que solo deberán laborarse cuarenta y cuatro horas a la semana, aunque para efectos del cobro del salario, si se computen las cuarenta y ocho horas semanales.

Se explica como trabajo diurno, aquel que se va a desarrollar en el período comprendido de las seis horas a las dieciocho horas de un mismo día.

2.3.4.2. Jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturna:

Esta es la que se desarrolla durante la noche y comprende un total de seis horas diarias labores y treinta y seis a la semana, en esta jornada es donde aparentemente se presenta la mayor protección para el trabajador, pues precisamente por realizarse durante la noche, es más desgastante para la salud del trabajador.

Entendemos por trabajo nocturno, aquel que se va a desarrollar en el período comprendido de las dieciocho horas de un día a las seis horas del día siguiente.

2.3.4.3. Jornada ordinaria de trabajo efectivo mixta:

Esta tiene la particularidad que desarrolla parte del tiempo laborable en el día y otra en la noche, y comprende un total de siete horas al día y cuarenta y dos a la semana, siendo importante anotar, que para que se trate de una jornada mixta, no basta con que empiece en el día y termine en la noche, pues se debe dar el presupuesto contenido en el Artículo 117 del Código de Trabajo, que interpretado correctamente, señala que para que se trate de una jornada mixta, deben laborarse por lo menos en el día cuatro de las siete horas que comprende la jornada.

2.3.5. Jornada Extraordinaria:

Al tratar de las horas extras de trabajo, o trabajo extraordinario, no nos estamos refiriendo al que resulta de la prolongación de la jornada por circunstancias accidentales o de fuerza mayor, en cuyos casos según el criterio doctrinal en su mayor parte unificado, el trabajador estará obligado a prestar sus servicios. Aludiendo al mismo nos dice la Cueva, “que estos servicios constituyen además de una obligación legal, también moral y humanitaria, pues no puede concebirse, por ejemplo, que un trabajador se niegue a salvar la vida de sus compañeros y agrega “podría la ley impedir, en forma absoluta, la prolongación de la actividad normal de la empresa, pero nunca autorizar al trabajador a que se negara, a colaborar en el esfuerzo del patrono para impedir, pongamos por caso, un principio de incendio que amenazara la existencia de la empresa o las vidas de los compañeros de labor”.²⁹

Debemos indicar claramente que la jornada extraordinaria de trabajo constituye un suplemento de la jornada diaria o jornada semanal. Es decir, que el servicio extraordinario no es más que consecuencia de la prolongación de la actividad normal de la empresa. Así, por ejemplo, si se eleva hasta una hora diaria la jornada de ocho horas, como consecuencia del sábado inglés, dicha hora excedente no es trabajo extraordinario, siempre que el tiempo laborado a la semana no exceda de cuarenta y ocho horas.

Pudiendo concluirse, que por horas extras, debe entenderse la prolongación de la jornada, y no un distinto empleo, lo que vendría a atacar la imperatividad del principio del interés social, que se tomara en cuenta al fijar la jornada máxima de trabajo; a más de que faltaría la utilidad extra de la empresa, que juntamente con el de prolongación de la jornada ordinaria, son los requisitos básicos para el trabajo extraordinario. Porque tratándose de un segundo empleo, el patrono no obtiene utilidad con ocupar un obrero ya agotado por el primer turno, cuya labor necesariamente sería inferior a la de un nuevo trabajador.

29 De la Cueva, **Ob Cit**; págs. 636 y 637.

Las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo se han impuesto en todas las legislaciones como un beneficio y defensa de la clase trabajadora. Fundándose esencialmente en motivos de orden fisiológico, y como dice Milhaud Edgard, citado por Guillermo Cabanellas, “cuando un individuo ha llegado a cierto grado de fatiga, por un trabajo efectuado durante un número de horas ordinarias, y tiene que realizar otro esfuerzo (trabajo suplementario), sin tomar el descanso necesario para disipar el cansancio ya producido, dicho trabajo suplementario tiene un efecto fisiológico mayor y agota el organismo más de lo que lo hubiere hecho una cantidad de trabajo semejante, sin la presencia de una fatiga previa”.³⁰

Siendo esta la razón por la cual el legislador procura limitar los servicios extraordinarios, estableciendo los casos en que debe presentarse y fijando una retribución más elevada para las horas extraordinarias a la de las ordinarias. Y surgidos por la necesidad de tomar en cuenta el otro elemento de la relación de trabajo, o sea el empleador y los intereses de su empresa, y además, en ciertas ocasiones, el interés colectivo que exige una acentuación de la producción. Dicho trabajo que se prolonga por sobre la jornada legal, constituye un trabajo suplementario, que debe de ser considerado en distinta forma al normal.

2.3.5.1. Imperatividad de la jornada extraordinaria:

Según Garo, en este caso, “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 aparentemente en forma penosa por tener que realizar las tareas en un período en que el obrero se halla agotado después de haber cumplido ya la jornada máxima legal.

30 Cabanellas, *Tratado... Ob. Cit*; pág. 421.

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”.³¹

Lo anterior no es aceptado en Guatemala, pues al ratificar los Convenios 1 y 30 de la Organización Internacional del Trabajo, ha aceptado el sistema restringido de horas extras, aplicables únicamente en los casos previstos en dichos convenios.

Por otro lado, Garo señala: “Los aumentos extraordinarios e imprevistos de trabajo autorizan al empleador, como es 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”³². Esta corriente no es compartida por la legislación de trabajo guatemalteca, que condiciona al consentimiento expreso del trabajador, el trabajar o no tiempo de labores por encima de los límites impuestos por la ley.

Para el autor Horion, citado por Walker Linares, “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 del 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.”³³. Sin embargo, son muchos los autores que sostienen 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 del contrato. Esta tesis es la que acoge nuestra legislación de trabajo.

En forma acertada, el autor Garo señala: “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

31 Garo, **Ob. Cit**; pág. 113.

32 **Ibid**, pág. 114.

33 Walker Linares, **Nociones elementales del trabajo**. pág. 144.

normas que pronuncian esa prohibición como todo el derecho del trabajo, es de orden público, si por orden público entendemos, el conjunto de intereses sociales que el derecho 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”.³⁴

Como es fácil comprender, si fuera posible en cualquier caso o circunstancias convenir entre patronos y trabajadores, 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 prohibición de trabajar horas extras no prevista en las derogaciones permanentes o temporales, tiene pues, el objeto de afirmar el imperio del régimen de la limitación legal. 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 como la que sería la de laborar en jornadas más largas que las impuestas por la ley.

Finalmente para Garo “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 se dijo 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

34 Garo, **Ob. Cit**; pág. 124.

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 conveniencia humana, sean respetados.”³⁵.

En el caso de la legislación guatemalteca, puede concluirse en que la jornada extraordinaria no tiene carácter imperativo dentro del contrato de trabajo, pues constituye una de las condiciones de contratación individual del trabajo a pactar. Lo que quiere decir, que si el trabajador desea convenir dentro de su contrato el laborar en tiempo extraordinario, puede hacerlo. Ahora bien, si dentro del contrato de trabajo no se ha establecido el pacto expreso que comprometa al trabajador a laborar en jornada extraordinaria, dependerá del consentimiento de éste el laborar fuera del límite ordinario de su jornada, convenido en su contrato de trabajo. Esto es lo que se infiere de lo establecido en el Artículo 121 del Código de Trabajo.

2.3.5.2. Limitaciones respecto al trabajo extraordinario:

Tratando de armonizar los intereses del capital y el trabajo, y admitidos los casos de prolongación de la jornada laboral, la doctrina y la legislación universal admiten con ciertos límites la realización del trabajo extraordinario, sin embargo, con el propósito de evitar abusos y sus consiguientes perjuicios humanos y sociales, limitan el número de horas de trabajo suplementario, que oscila entre de una y cuatro horas diarias, y en algunas como la mexicana y la costarricense se limita también el número de veces por semana. No autorizándose el trabajo extraordinario de las mujeres, ni los menores de 10 y 8 años, excepción que se hace atendiendo a sus diferentes condiciones físicas. De acuerdo a lo que establece el Artículo 122 del Código de Trabajo, ningún trabajador en Guatemala, puede laborar en concepto de jornada ordinaria y extraordinaria más de 12 horas al día, sumadas las horas de trabajo de ambas jornadas, es decir, que si por ejemplo un trabajador labora en una jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, de ocho horas al día, podrá laborar una jornada extraordinaria de cuatro horas al día,

35 **Ibid**, pág. 129.

porque esto sumado a las ocho horas ordinarias, completa las doce horas, que como límite máximo se establecen en la legislación.

Ahora bien, existe una excepción a esta disposición, que es la relacionada a los casos de excepción muy calificados en donde por siniestro, riesgo inminente o calamidad pública deba imperiosamente laborarse más de las 12 horas diarias establecidas como límite máximo.

2.3.5.3. La obligación de retribuir la jornada extraordinaria en dinero:

Es natural que el sobre tiempo de trabajo se retribuya con mayor salario que el corriente, ya que es una labor desarrollada en condiciones más duras que las normales, por estar ya fatigado el trabajador cuando lo presta, lo que viene a dar más valor al mismo. Además de tal recargo retribuido, sirve de coto a la posibilidad de su uso sin razón suficiente por parte del patrono. Así fue, como en el Artículo 6 de la Convención de Washington de 1919, se estipuló que la tasa del salario para las horas suplementarias sería bonificada, por lo menos con un cincuenta por ciento con relación al salario normal. Porcentaje que la mayoría de las legislaciones aceptan y establecen como mínimo, elevándolo al completarse cierto número de horas extraordinariamente trabajadas. Como ya se relacionó, en este trabajo de tesis, las horas extras son solamente permitidas en determinados casos y 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 1 y 30 de la Organización Internacional del Trabajo, 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 el desgaste físico que enfrenta el trabajador, y muy aparte es la obligación de pagar el salario extraordinario.

2.3.6. Aumento de jornada de trabajo:

Fundado en el principio de garantías mínimas que ilustra todo el derecho del trabajo, no puede aumentarse las jornadas de trabajo por encima de los límites máximos que se han señalado con anterioridad, pues hacerlo sería disminuir aquellas garantías mínimas que son de naturaleza irrenunciable para el trabajador. No obstante lo anterior, si puede aumentarse la jornada ordinaria de trabajo, siempre y cuando concurren dos presupuestos, el primero relacionado a que exista autorización del Ministerio de Trabajo, con carácter temporal y por solicitud conjunta de ambas partes de la relación laboral, y en segundo que el aumento se produzca en aquellos casos en donde se haya pactado dentro de la relación laboral, una jornada inferior o por debajo de los límites máximo anteriormente relacionados, por ejemplo: el caso de un contrato de trabajo, en el que la jornada de trabajo efectivo diurno, se haya pactado en seis horas diarias, en lugar de ocho que son las establecidas en la ley; en ese caso si concurren los presupuestos ya mencionados, podrá aumentarse la jornada hasta en dos horas, a efecto de no aumentar el límite máximo previsto en la ley. Debiendo quedar claro entonces, que por arriba del límite máximo establecido para cada jornada de trabajo, no podrá en ningún caso aumentarse el tiempo de servicio.

2.3.7. Reducción de la jornada de trabajo:

2.3.7.1. Trabajo nocturno:

Uno de los casos en que se reduce la jornada de trabajo, es el trabajo nocturno, en el que se limita a siete o seis horas diarias, según las diferentes legislaciones. Pudiendo afirmarse en forma general, que es antifisiológico, agotador y peligroso para la salud, si se le practica con habitualidad; requiere un esfuerzo mayor que el que se realiza durante el día, y el empleo de luz artificial hace el mismo más penoso y concluye por

dañar la vista; a más de ser contrario a las exigencias familiares y sociales; pues trabajando la mayoría de personas en el día y descansando de noche, los que trabajan durante la última, no están en posibilidad de participar en las expansiones diurnas y tomar parte en forma efectiva en la convivencia social; al extremo de poderse afirmar con Colotti, citado por Rafael Caldera, “Que el trabajar de noche y descansar de día impide al asalariado desenvolver naturalmente su vida de relación”.³⁶

En los estatutos de las antiguas corporaciones no se reconoció el trabajo nocturno, pero por motivos de protección al operario, sino por consideraciones técnicas de fabricación. En la actualidad la mayoría de legislaciones prohíben el trabajo nocturno de mujeres y menores, y en ciertas labores para el hombre adulto, y en los casos de excepción, reducen la jornada y establecen recargo de salarios.

2.3.7.2. Trabajo insalubre:

La jornada legal máxima se reduce también por debajo del límite de ocho horas en labores que se desarrollan en lugares insanos, tales como subterráneos, minas, lugares inundados, o en que se emplean sustancias nocivas para la salud del trabajador, como sales de plomo, mercurio, azogue, etc. Esta limitación se justifica, porque el trabajo realizado en tales condiciones, afecta desventajosamente la personalidad física del individuo. Al respecto nos dice Cabanellas, “que la política de reducción de la jornada laboral se inició teniendo en cuenta principalmente el trabajo en industrias insalubres; extendiéndose luego dicha limitación a otras actividades. Y agrega que la situación de los trabajadores que desarrollan su labor en lugares nocivos para la salud, requiere preferente preocupación de las autoridades. Así es y debe ser más limitada la jornada de trabajo en labores en las cuales pueden producirse factiblemente accidentes del trabajo por la índole de las tareas desarrolladas”.³⁷ A este criterio de tan ilustre autor, sólo nos permitimos agregar que la reducción de la jornada legal en el trabajo desarrollado en lugares malsanos, no sólo se justifica desde el punto de vista del interés particular y humano del hombre que trabaja por la necesidad de un salario, sino

36 Caldera, **Ob. Cit**; pág. 456.

37 Cabanellas, **Tratado... Ob. Cit**; pág. 482.

también del interés social, ya que el hecho de laborar en esas condiciones constituye un grave peligro para la salud del trabajador, que repercute en su descendencia con la degeneración de la raza y sus funestas consecuencias para la colectividad.

2.3.7.3. Trabajo de menores:

No es nuestro propósito tocar el trabajo de menores, tratarlo en todo su aspecto de interés humano y social, sino el hacer una referencia al mismo en relación al tema que nos ocupa, o sea el de la jornada de trabajo; ya que si bien entra entre los sujetos a regímenes especiales, una de sus especialidades consiste precisamente, en ser uno de los casos en que se restringe la jornada de ocho horas generalmente aceptada.

Observando los regímenes de trabajo a través de la historia, vemos que una de las más grandes explotaciones del ser humano por el industrialismo se ha realizado en el trabajo de los niños, sometidos desde la más temprana edad a jornadas exhaustivas de trabajo a cambio de un salario de miseria. Ante este abuso se ha hecho necesaria la intervención del Estado para ponerle coto, en defensa del interés nacional, ya que el agotamiento del niño por el excesivo trabajo, constituía una amenaza que redundaría en el debilitamiento y decadencia de las futuras generaciones. Con respecto al mismo podemos indicar, que la gravedad misma de esta situación sirvió como agudo toque de clarín para despertar en la humanidad la conciencia dormida.

Fue la explotación inmisericorde del menor la que más fácilmente logró convencer acerca de la necesidad de una reglamentación legal de trabajo. Ante la imposibilidad de dejar abandonadas a su suerte a esas criaturas, comenzó a desmoronarse el reducto de la mal entendida libertad del liberalismo económico, para dar paso a las primeras leyes de trabajo.

CAPÍTULO III

3. El reglamento.

3.1. Naturaleza jurídica:

Sobre la naturaleza jurídica del reglamento existen muy diversas opiniones. Así, el autor Carre de Marlberg, citado por Sayaques Laso, sostiene que el reglamento constituye un acto de carácter administrativo, no solamente porque emana de la autoridad administrativa, “Sino principalmente porque es en sí un acto de ejecución de las leyes, es decir, un acto de función administrativa, tal como esta función es definida por la Constitución”.³⁸

Esta teoría, no obstante que no atiende exclusivamente al órgano que realiza la función, puede ser objetada porque considera al reglamento como un acto de ejecución de las leyes, sin tener en cuenta que el reglamento más que un acto directo de ejecución, es el medio para llegar a dicha ejecución. Además, afirmando simplemente que el reglamento es en sí un acto de ejecución de la ley se deja pendiente de resolver el problema de cuál es la naturaleza jurídica de las consecuencias que produce el acto reglamentario.

En el mismo sentido que la teoría que acabamos de objetar, encontramos otra que niega que, desde el punto de vista material, los reglamentos sean verdaderas leyes, y funda su negativa en el concepto especial que tiene del acto legislativo y del acto administrativo, el autor Berthélemy citado por Carlos García expresa en los términos siguientes: “El carácter propio de la ley no reside en su generalidad ni en la impersonalidad de las órdenes que da: consiste en el hecho de que es considerada como la expresión de la voluntad nacional. No se puede decir otro tanto del reglamento, expresión de la voluntad de los administradores.”³⁹

38 Sayagués Laso, Enrique, **Tratado de derecho administrativo**, tomo I. pág. 630.

39 García Oviedo, Carlos, **Derecho administrativo**, pág. 432.

Y más adelante esa misma tesis refuta la idea de que el acto administrativo tenga carácter individual o especial, diciendo: Se olvida decirnos de qué texto o de qué principio se saca la afirmación de que lo propio de los actos administrativos es ser individuales o especiales. Los actos administrativos tienen esencialmente por objeto asegurar el orden y procurar la ejecución de las leyes. Tampoco se puede aceptar esta teoría, que como la anterior viene a considerar al reglamento como acto administrativo, porque según se dejó expuesto al tratar de las funciones del Estado, el concepto de función administrativa y el de función legislativa que hemos adoptado es precisamente el que refuta el ilustre tratadista cuya opinión hemos transcrito en lo conducente.

Alguna dificultad presenta el estudio de la naturaleza jurídica del reglamento, puesto que aún cuando existe unanimidad para aceptarlo como acto administrativo, se le atribuyen sin embargo y con fundamento, dos concepciones que a continuación y en forma resumida pasamos a tratar.

a) Para que una ley ordinaria sea formalmente válida debe crearse por el proceso de formación y sanción de la ley que la Constitución de la República rigurosamente establece. El reglamento en cambio no se genera con las formalidades constitucionales, pero sí con las administrativas.

b) Para que una ley ordinaria sea materialmente válida debe contener disposiciones abstractas, generales e impersonales. Las disposiciones del reglamento coinciden materialmente con la ley.

En consecuencia podemos afirmar que el reglamento, por no gestarse con las formalidades constitucionales establecidas para la ley ordinaria, es un acto materialmente administrativo; y por contener disposiciones abstractas, impersonales y generales, es un acto formalmente legislativo.

3.1.1. Diferencias entre el reglamento y la ley:

Existen varias diferencias fundamentales entre la ley y el reglamento, siendo las siguientes:

- a) La ley es superior jerárquicamente al reglamento, por tanto hay una distinción de grado.
- b) Consecuencia de lo anterior es que encontramos la reserva de la ley; es decir, ciertas materias, por su trascendencia, sólo serán reguladas por ley y no por reglamento;
- c) La ley, orgánicamente emana del poder legislativo, en tanto que el reglamento lo emite el ejecutivo;
- d) El procedimiento de creación es distinto, según los órganos que emitan estas disposiciones;
- e) Todo reglamento está vinculado a una ley: no hay reglamento sin ley, y
- f) Ningún reglamento puede abrogar o derogar a una ley, en tanto que ésta sí puede dejar sin vigencia parcial o total a un reglamento.

En los textos doctrinales se señala con insistencia que la diferencia central entre la ley y el reglamento, aparte de la cuestión orgánica, esta en la intensidad de la norma jurídica. Esta afirmación es relativa, ya que habrá leyes muy específicas y reglamentos con disposiciones bastantes generales.

3.2. Definición:

Para precisar la idea del reglamento, consideramos conveniente mencionar previamente algunas de las muchas concepciones que se han formula a este respecto: Podemos definir “Como toda norma escrita o disposición jurídica de carácter general procedente de la administración, en virtud de su competencia propia y con carácter subordinado a la ley.”⁴⁰ En contra de esta definición nos dice el autor Garrido Falla que

40 García de Entierra, Eduardo. **Diccionario jurídico de derecho administro.** pág. 1250.

el reglamento se define así “como toda disposición jurídica de carácter general dictado por la administración pública y con valor subordinado a la ley.”⁴¹ Aquí se distinguen con mucha claridad los siguientes elementos; a) el carácter general; b) el órgano que lo dicta; y c) la subordinación a la ley.

El autor Revilla Quezada no formula ninguna idea del reglamento, “pero advierte que en Bolivia las leyes del ejecutivo y de las municipalidades son reglamentadas por decretos supremos y ordenanzas, los cuales pueden ser modificados o revocados por aquellos.”⁴² Muy importante la concepción de Gavino, citado por Garrido Falla, cuando afirma que el “reglamento es una norma o conjunto de normas jurídicas de carácter abstracto e impersonal que expide el poder ejecutivo en uso de una facultad propia y que tiene por objeto facilitar la exacta observancia de las leyes expedidas por el poder legislativo”.⁴³ En este concepto se establecen de manera concreta los siguientes elementos: a) el conjunto de normas abstractas e impersonales; b) la facultad con que las dicta el órgano; c) la finalidad de su expedición. Se le critica esto último en vista de que el reglamento se expide para cumplir con otras finalidades.

El autor Villegas Basavilbaso citado por Cabanellas, nos da una definición más técnica y completa del reglamento. “Es una manifestación escrita y unilateral de voluntad del poder ejecutivo que crea situaciones generales, impersonales y objetivas.”⁴⁴ Sin embargo, de ser una definición bastante técnica, parece ser que se olvida de que tanto el poder legislativo como el judicial, tienen facultades reglamentarias por lo que sería más acertado afirmar respecto al poder ejecutivo.

De las definiciones anteriores figuran los elementos esenciales del reglamento: Es un acto unilateral, es decir que nace y se perfecciona por la sola voluntad de los órganos públicos competentes. No requiere la conformidad, ni siquiera el asentamiento, de las personas a las cuales alcanza. Se dice que es la administración y no el poder ejecutivo, porque no solo éste puede dictar reglamentos. Además esto significa que es un acto

41 Garrido Falla, Fernando, **Tratado de derecho administrativo**. pág. 231.

42 Revilla Quezada, Alfredo, **Curso de derecho administrativo boliviano**. págs. 46 y 47.

43 Garrido Falla, **Ob. Cit.**, pág. 103.

44 Cabanellas, **Diccionario... Ob. Cit.**; pág. 267.

administrativo en sentido formal. No puede existir duda al respecto; en el plano formal el reglamento, no es ley.

Crea normas jurídicas generales, esta es la característica más importante del reglamento y que lo diferencia de los actos de la administración que producen simplemente efectos subjetivos. Aunque formalmente el reglamento es un acto de la administración, por la generalidad de sus normas desde el punto de vista material, es un acto legislativo. Esta afirmación ha motivado una profunda controversia, que aún subsiste, entre quienes distinguen con acierto, los puntos de vista formal y material, afirmando el autor Carre de Marlberg, citado por Sayagués Laso, que “el reglamento es un acto administrativo o legislativo respectivamente, según que se le analice en uno u otro aspecto y los otros niegan la exactitud y aún la utilidad con la que se distingue, sosteniendo el criterio puramente formal.”⁴⁵ La necesidad de los reglamentos es incuestionable, sería ideal que todas las normas del derecho fueran establecidas en forma de ley, pero esto no es posible; tal idea hallase en la práctica muy distante de completa realización. Si la ley debe dictar, según los principios generales, hará falta alguna norma que aplique tales principios generales a los casos particulares que la otra fuente importantísima del derecho administrativo y que forma una gran parte del orden jurídico bajo la cual se desarrolla la actividad administrativa está constituida por los reglamentos.

Gabino Fraga, citado por José Gascón, define al reglamento “Como una norma o conjunto de normas jurídicas de carácter abstracto e impersonal que expide el poder ejecutivo en uso de una facultad propia y que tiene por objeto facilitar la exacta observancia de las leyes expedidas por el poder legislativo”⁴⁶

Facilitándose la atribución de la facultad reglamentaria al poder ejecutivo se justifica desde el punto de vista práctico por la necesidad de aligerar la tarea del poder legislativo, relevándolo de la necesidad de desarrollar y completar en detalle las leyes para facilitar la ejecución, teniendo en cuenta que el ejecutivo está en mejores

45 Sayagués Laso, **Ob. Cit**; pág. 122.

46 Gascón, José, **Derecho administrativo**, tomo I. pág. 122.

condiciones de hacer ese desarrollo puesto que se encuentra en contacto más íntimo con el medio en el cual va a ser aplicada la ley. Además existiendo mayores facilidades para la modificación de los reglamentos, el uso de la facultad reglamentaria permite que la legislación se pueda ir adaptando oportunamente a las circunstancias cambiantes en donde tiene que ser aplicada, adaptación que no sería posible si dependiera del poder legislativo ya que éste tiene procedimientos más complicados y períodos reducidos de funcionamiento que aplique tales principios generales a los casos particulares que la realidad ofrezca, surgiendo de aquí el reglamento para la aplicación de la ley o las reglas para ir resolviendo, conforme a los principios de las leyes, los casos que se presenten a la consideración de la autoridad administrativa.

Además en la administración no hay que considerar únicamente al Estado, ya que forman parte de la administración pública las entidades locales y las corporativas con administración propia, para cumplir determinados fines de interés público, y en estas diversas esferas existe también la necesidad de dictar normas relativas a los intereses de las mismas, confiados más o menos autónomamente. El reglamento está considerado por muchos autores como un acto administrativo o sea, es una declaración unilateral de voluntad emitida por el poder ejecutivo que crea situaciones jurídicas generales. Por otro lado, se le incluye dentro de la categoría de los actos reglamentarios. Se ha utilizado el término reglamento administrativo para diferenciarlo del llamado reglamento jurídico, asumiendo que éste es el dictado por el legislativo y el primero por el ejecutivo. Tal distinción resulta prácticamente inaplicable en nuestro orden normativo; dentro de los requisitos teóricos, encontramos que el reglamento:

- a) Es un acto unilateral emitido por la autoridad administrativa;
- b) Crea normas jurídicas generales;
- c) Debe tener permanencia y vigencia generales;
- d) Es de rango inferior a la ley y está subordinado a ésta; y
- e) Aunque es un acto unilateral de autoridad, obliga a la misma.

En el aspecto formal, sus requisitos son:

- Ser firmado por el secretario de estado o jefe de departamento a cuyo ramo compete el asunto (refrendo secretarial);
- Tiene que publicarse en el Diario Oficial de la Federación, y
- Su procedimiento de creación es interno, es decir, dentro de la administración pública.

3.3. Clasificación de los reglamentos:

Suelen formularse por los autores distintas clasificaciones de reglamentos, tomando por base criterios diferentes. En una consideración subjetiva se clasifican según el organismo administrativo de quien procedan. Variarán según las esferas administrativas, teniéndose en consecuencia reglamentos del estado, departamental o del municipio, ya que estos tres organismos constituyen las grandes esferas territoriales de los actuales países. También existirán reglamentos de organismos autárquicos, otra clasificación es la que considera la variedad de los reglamentos por el órgano de quien emanan: Jefe del Estado, Ministros, Gobernadores, Alcaldes, Consejos municipales, etc. Por razón de las materias sobre que versan pueden ser tantos como aquellas; la variedad de fines del Estado influye predominantemente en esta clasificación, hay reglamentos de policía, sanitarios, de beneficencia, etc. En atención a su contenido, la clasificación más importante es la que brota de la referencia de los reglamentos a la ley. Así, se clasifican en ejecutivos o de aplicación, administrativo y de necesidad.⁴⁷

3.3.1. Reglamentos de ejecución:

Ejecutivos, de aplicación o administrativos: Estos reglamentos, son aquellos que facilitan la aplicación de la ley. Por ejemplo, un precepto constitucional que diga: es deber del Estado fomentar la reforestación del país. Luego una ley ordinaria desarrolla ese principio y así se emite la ley forestal, en donde se van a enumerar una serie de preceptos que tienda a cumplir con los principios constitucionales. Pero a la vez esa ley

47 García Oviedo, **Ob. Cit.**; pág. 234.

necesita reglamentos para facilitar su aplicación y así se emitirá el reglamento de: tala de árboles en navidad; de sanidad forestal; exportación de arbustos, etc. Son reglamentos de ejecución y sirven para facilitar el cumplimiento de la ley. Esta clase de reglamentos, se encuentran respaldados o autorizados por la Constitución de la República, al incluir dentro de las atribuciones del organismo ejecutivo, la emisión de reglamentos, que van a facilitar la aplicación o cumplimiento de la ley. Algo muy importante es, que si el reglamento se deriva de una ley inconstitucional, será igual que su origen, ilegal e inconstitucional.

3.3.2. Reglamentos autónomos o independientes:

Son aquellos reglamentos que nacen de ninguna ley; no desarrollan ningún precepto legislativo. Hay muchas situaciones en que no existe una ley, pero se necesita un reglamento. Un ejemplo muy importante es el de los reglamentos internos que regulan las actividades en las dependencias públicas. Esta clase de reglamentos es una de las manifestaciones de la actividad discrecional.

García Oviedo, expresa: “Los reglamentos administrativos o independientes, son los nacidos de la actividad legislativa de que disfruta el poder ejecutivo, y se proponen, a falta de ley, proveer a la satisfacción de las necesidades públicas. Emanan de la potestad discrecional inherente a toda acción de gobierno.”⁴⁸

3.3.3. Reglamentos delegados, autorizaciones o supletorios:

Estos reglamentos existen en algunas naciones como actividad legislativa secundaria. La constitución de algunas repúblicas, autorizan el ejecutivo a emitir o dictar reglamentos que van a suplir la falta de una ley. Esta actividad reglamentaria no está reconocida en Guatemala. En los casos de restricción de Garantías, que es facultad del ejecutivo que le da la constitución por analogía se puede considerar como una actividad reglamentaria delegada, si se emitiera en forma de acuerdo gubernativo, lo que no

48 **Ibid**, pág. 223.

sucede. El profesor García Oviedo expone que estos reglamentos “surgen de una decisión del poder legislativo, por la que se confiere al poder ejecutivo la facultad de dictar disposiciones sobre materias reservadas a aquel.”⁴⁹ La delegación puede ser expresa o tácita; por ejemplo, dice Meucci, citado por García Oviedo, “si una ley ordinaria hubiese creado un impuesto sin determinar objeto, ni cuantía, siendo, por consiguiente inaplicable y se presumiese la aspiración del legislador de que se dictase un reglamento complementario.”⁵⁰

3.3.4. Reglamentos de necesidad o de urgencia:

Estos reglamentos, van en contra de la ley y se dictan en situaciones extremas. Por ejemplo, en una revolución que deroga la Constitución y la ley de orden público, y gobierna con una serie de reglamentos, que son en este caso de necesidad o de urgencia. Siendo esta clase de reglamentos los más discutidos, el concepto claro de esta clase de reglamentos la da García Oviedo, al decir: “Los reglamentos de necesidad son aquellas disposiciones que por graves causas naturales o sociales suspenden la aplicación de una ley o imponen especiales obligaciones a los administrados”.⁵¹

En cuanto a la discusión sobre la validez de los reglamentos de necesidad, la opinión como siempre se encuentra dividida; los administrativistas que se pronuncian a favor de la validez de los reglamentos de necesidad, argumentan que dentro de una legislación, puede llegar el momento en que a pesar de comprender la más amplia serie de aspectos, puede haber algo sin solución. No es posible dejar de actuar en esos momentos para resolver la situación y en casos excepcionales, el ejecutivo debe dictar el reglamento de necesidad para asegurar la institucionalidad del Estado. Estas medidas reglamentarias, son de carácter transitorio. Otra corriente de opinión, confirma a esta actividad reglamentaria de necesidad como arbitraria e ilegal, porque va en contra de intereses colectivos y particulares. Además consideran que todo está previsto en las leyes y el ejecutivo debe solo cumplirlas. En muchos países de legislación

49 **Ibid**, pág. 224.

50 **Ibid**, pág. 228.

51 **Ibid**, pág. 230.

avanzada como; Francia, Alemania, Inglaterra, Estados Unidos, en donde se ha tenido el cuidado de abarcar todos los aspectos, se descarta la reglamentación de necesidad.

En los países de legislación en desarrollo, se hace necesaria la intervención del ejecutivo emitiendo reglamentos de necesidad al darse alguna situación imprevista, aunque la Constitución no lo faculte para hacerlo. Siempre debe tratarse de situaciones excepcionales, para no caer dentro de un abuso y arbitrariedad por lo regular los reglamentos de necesidad quedan sujetos a una aprobación posterior.

Como muchos autores confunden los reglamentos de necesidad, con los delegados, sin embargo hay una diferencia: el reglamento por delegación es un reglamento autorizado por el poder legislativo, mientras que en el de necesidad en estricto sentido la autorización falta y el poder ejecutivo procede espontáneamente.

3.4. La potestad reglamentaria:

Mucho se ha escrito sobre las razones que justifican la potestad de la administración de dictar normas jurídicas generales, sin que exista un criterio unánime al respecto. Varias doctrinas disputan la primacía:

- I) El poder reglamentario es consecuencia de la discernibilidad de que gozan los órganos de la administración en el ejercicio de sus facultades propias. Si los órganos de administración tienen competencia para decidir los casos concretos según su razonable y libre apreciación, nada impide que con anterioridad establezcan las normas generales que luego seguirán al resolver cada caso en particular.
- II) La potestad de dictar normas generales que poseen ciertos órganos de administración, tiene como único justificativo la atribución expresa de competencia que establecen los textos constitucionales. Para sostener la existencia de poder reglamentario, es preciso mencionar el texto que confiere esa potestad a un órgano de administración.
- III) La potestad reglamentaria es inherente a la función administrativa y por consiguiente propia de la administración. Esta tiene a su cargo múltiples cometidos, para cumplir

los cuales eficientemente necesita no solo realizar actos subjetivos y operaciones materiales, sino también dictar normas generales, especialmente para regular la actuación de sus propios órganos.

No ha sido fácil unificar criterio para establecer a qué organismo del Estado corresponde la potestad reglamentaria y cuál es su fundamento jurídico, ante la diversidad de criterios doctrinarios para concebir esta doble cuestión. El debate no es reciente ya que se remonta a la época en que, con la separación absoluta de poderes, se concebía la función legislativa como exclusiva del poder legislativo y de esa cuenta la emisión del reglamento por parte del poder ejecutivo, se explicaba mediante la delegación que recibía del legislativo para la correcta y eficaz aplicación de las leyes.

Se argumentaba en favor de la tesis expuesta, indicando que si bien el poder legislativo delega en el poder ejecutivo la facultad de decretar disposiciones secundarias para poner en práctica la ley, se debía únicamente a la minuciosidad de su examen. Sin embargo, esta teoría fue objetada y crítica con fundamento en el principio delegaba protestas non delegatur, que se observa en los países regidos por constituciones escritas donde se delimitan claramente las funciones de los organismos estatales, y de esa cuenta ningún poder puede delegar la función que constitucionalmente se le tiene asignada. No obstante que con lo expuesto podemos extraer, y poner de manifiesto la conclusión que nos parece valedera, a continuación resumimos las tres teorías que históricamente han tratado de explicar la potestad reglamentaria:

3.4.1. Teoría francesa: Contraria a la delegación, originalmente sostuvo que la potestad reglamentaria es una facultad propia del poder ejecutivo a fin de poder asegurar la ejecución de la ley. Esto naturalmente ocurrió en la época cuando se consideró al reglamento como un instrumento dictado por el poder ejecutivo para ejecutar la ley. Sin embargo, cuando más adelante pudo establecerse que el reglamento se creaba también para el cumplimiento de otras finalidades, la teoría tradicional francesa se superó al sostener que la potestad reglamentaria correspondía al poder ejecutivo por virtud propia.

3.4.2. Teoría alemana: Para explicar su teoría los juristas alemanes parten de su propia división reglamentaria: ordenanzas jurídicas y ordenanzas administrativas. Por las primeras se crean reglas de derecho individual que modifican el ámbito jurídico de los ciudadanos, en tanto que las segundas como sólo tienen eficacia dentro de la administración, no alteran la esfera jurídica de los ciudadanos. De esa cuenta mientras el fundamento para las ordenanzas jurídicas se halla en la habilitación por la que el poder legislativo conoce al poder ejecutivo la facultad de dictar normas generales, en las ordenanzas administrativas el fundamento radica en el principio de jerarquía, tomando en cuenta que por éstas se regulan las funciones y relaciones de funcionarios y empleados de la administración.

3.4.3. Teoría Italiana: La más escueta de todas, esta teoría sustenta el fundamento de la potestad reglamentaria en la necesidad que tiene la administración para dictar reglamentos sin atenerse a los términos precisos de una norma legal.

Para concretar y porque compartimos el criterio del licenciado Oscar Najarro Ponce, citado por Bielsa, nos permitimos transcribir los términos en que fundamenta la potestad reglamentaria: a) Es una facultad natural y necesaria del Poder Ejecutivo como órgano de gobierno, que necesita obrar libremente, aunque no arbitrariamente, para poder cumplir sus funciones estatales; b) El contenido general y abstracto de la ley, tiene que ser desarrollado y adaptado a los administrados por el reglamento; c) cuando no exista la norma general -ley- el poder ejecutivo también ejercicio de su potestad reglamentaria debe dictar los reglamentos y normas necesarias para responder a necesidades inmediatas e imprevistas de la comunidad. Es así como la teoría moderna del derecho, ya no puede concebir el principio rígido y clásico de la absoluta independencia y división de los poderes del Estado, para demarcar arbitrariamente y con exclusividad las funciones de cada uno de ellos.⁵²

Compartimos el criterio que hemos transcrito, porque consideramos que la función de dictar reglamentos que en nuestro medio de manera preferente la Constitución de la

52 Bielsa, Rafael. **Derecho público constitucional administrativo y fiscal.** pág. 320.

República se la confiere al Presidente, es una actividad que se caracteriza por su rapidez, tecnicismo y apoliticidad. Afirmamos que es rápida porque generalmente las diversas leyes que emite el Organismo Legislativo, requieren para su aplicación de reglamentos ejecutivos que deben dictarse en el término legal dispuesto. Es técnica, porque esta labor es desempeñada por los cuerpos o consejos de asesoría técnica de los órganos o dependencias administrativas y es apolítica, puesto que su elaboración está desprovista del explicable ingrediente político que frecuentemente prevalece en la discusión de la ley que se forma en el del Congreso.

El deslinde funcional que constitucionalmente se establece para evitar que a través de la interrelación de funciones se opere un confusionismo de actividades por parte de los diversos organismos estatales, es otro de los argumentos que nos sirve para aclarar que un régimen constitucional, no se pretenden con la mencionada interrelación, invadir o interferir el campo de actividades de los diversos poderes, y, si de algún modo encontramos en determinado organismo excepcionalmente manifestado el ejercicio de funciones que no le corresponde conforme a la ley, es sin lugar a dudas, el mejor ejemplo que utilizamos para ilustrar y justificar nuestra argumentación.

3.5. Límites de la potestad reglamentaria:

Habiendo concluido en que el poder ejecutivo corresponde preferentemente la potestad reglamentaria porque así lo establece la norma constitucional, seguidamente pasamos a la determinación de los límites con que debe ejercitarse el poder reglamentario del ejecutivo: se impone la necesidad de señalar sus límites frente a la actividad legislativa del órgano de esta clase.

Suelen los autores trazar al reglamento un límite en la ley, como expresa Carre de Malberg el reglamento y la ley son fuentes del derecho; pero el derecho que respectivamente crean no tiene idéntico valor. La regla legislativa es superior, por lo que el reglamento le está subordinado, aquí esta el primer límite: el reglamento no puede contrariar a la ley. Mediante el reglamento no deben regularse las materias

reservadas a la Constitución y a la legislación ordinaria, el contenido de las normas del reglamento no puede ser violatorio de las garantías constitucionales; y que para que un reglamento pueda reputarse formalmente válido, es indispensable que sus disposiciones materiales no contraríen las leyes, sean dictados como atribución de autoridad administrativa competente y con las formalidades establecidas. El límite que la ley impone a la potestad reglamentaria se extiende, como es lógico, a la imposibilidad de modificar el precepto legal por una disposición de la misma, y siendo el reglamento jerárquicamente inferior a la ley, no debe contener normas contrarias o adicionadoras. Este axioma se manifiesta en la Ley del Organismo Judicial, que expresa en su Artículo 8; Las leyes se derogan por leyes posteriores:

- a) Por declaración expresa de las últimas;
- b) Parcialmente, por incompatibilidad de disposiciones contenidas en nuevas leyes con las precedentes;
- c) Totalmente, porque la nueva ley regule, por completo la materia considerada por la ley anterior;
- d) Total o parcialmente, por declaración de inconstitucionalidad, dictada en sentencia firme por la Corte de Constitucionalidad.

Otro límite de la potestad reglamentaria es el que resulta de las materias que por las constituciones modernas se reservan a la competencia del poder legislativo.

Finalmente, es un límite, si bien solo para potestad reglamentaria de los organismos infra-estatales -departamento, municipios- el trazado por los reglamentos generales que no pueden ser contraídos por las disposiciones que dicten los órganos de la vida local.

3.6. Jerarquía del reglamento en la legislación guatemalteca:

En los estados unitarios y centralizados, el poder reglamentario está radicado casi exclusivamente en el poder ejecutivo, pero en los países donde existe una acentuada descentralización administrativa, dicha potestad se encuentra también distribuida, en

grado variable, entre los órganos jefes de las distintas personas públicas descentralizadas.

En nuestro derecho positivo la potestad reglamentaria está repartida entre múltiples órganos. En el orden nacional, la Constitución atribuye expresamente como entre las funciones del Presidente de la República la potestad de “Sancionar, promulgar, ejecutar y hacer que se ejecuten las leyes; dictar los Decretos para lo que estuviere facultado por la Constitución así como los Reglamentos y ordenes para el estricto cumplimiento de las leyes, sin alterar su espíritu. Artículos 189 inciso 4o. de la Constitución de la República. Nada dice acerca de las otras clases de reglamentos, pero debe considerarse implícita la competencia para dictarlos, pues dicho poder le corresponde al ejecutivo, en el ámbito nacional.

Finalmente, tiene poder reglamentario los directorios de los entes autónomos, jefes de sus respectivos servicios, que tienen plena administración de éstos y, en el grado más limitado, sujeto a lo que establezca la ley en cada caso, los servicios descentralizados. En el orden municipal tiene potestad reglamentaria el órgano ejecutivo de los gobiernos municipales de cada municipio, al cual corresponde “emitir las ordenanzas y reglamento del municipio y ejecutarlos” Artículo 4 Inciso “B” del Código Municipal. La potestad de los diferentes órganos se encuentra limitada a la materia en la que tienen competencia. Así el poder ejecutivo, ejerce competencia exclusivamente en el ámbito nacional; y el Concejo municipal en su respectivo municipio. Aún en lo nacional el poder ejecutivo tiene limitaciones, porque ciertas materias han sido atribuidas a otros órganos, como el Tribunal Electoral o a los servicios autónomos y descentralizados.

Algunos reglamentos requieren la intervención de distintos órganos para su formulación, tal es el caso del llamado reglamento general de los entes autónomos, el que, según la mayoría de las leyes orgánicas, es propuesto por el Directorio del ente y lo aprueba el poder ejecutivo. Esta coparticipación en el ejercicio de la potestad reglamentaria se explica fácilmente, porque dicho reglamento es parte de la

organización y en este aspecto lógicamente le corresponde dictarlo al ente, y en parte es de ejecución, por lo cual debe intervenir también el poder ejecutivo.

3.6.1. Órganos que tienen potestad reglamentaria:

La opinión sustentada acerca del fundamento de la potestad reglamentaria, determina la respuesta a la cuestión de cuáles órganos pueden dictar reglamentos desde el momento que esa potestad es inherente a la función administrativa y constituye uno de los atributos fundamentales, la tienen los órganos jerarcas de las distintas administraciones públicas.

Para la doctrina francesa tradicional, el reglamento es una consecuencia de la función ejecutiva. El poder reglamentario, depende directamente de la potestad ejecutiva, ya que ésta se halla encargada de asegurar la ejecución de las leyes, y ello no podría realizarse sin dictar las prescripciones secundarias que dicha ejecución entraña. Esta noción fue ampliada, en el sentido de estimar que el poder reglamentario no solo se ejerce para la ejecución de las leyes, sino que se funda también en la potestad reglamentaria del Jefe del estado, siendo común la doctrina francesa la idea del reglamento como legislación secundaria.

Entre los autores italianos, la posición más caracterizada sostiene que la potestad reglamentaria implica un poder necesario para la administración, que tiene su base en la idea de la discrecionalidad o capacidad de obrar por parte de aquella, sin necesidad de atenerse a los términos precisos de la norma legal, sino al espíritu general del ordenamiento jurídico. Camneo, citado por García Oviedo, liga esta fundamentación con el principio formulado por Gneits de que “lo que la autoridad puede mandar o prohibir en casos concretos, puede también mandarlo o prohibirlo para todos los casos semejantes del futuro.”⁵³

53 García Oviedo. **Ob. Cit;** pág. 210.

CAPÍTULO IV

4. Reglamento que determina los trabajos no sujetos a los límites de jornada ordinaria laboral.

4.1. Trabajadores no sujetos a los límites de jornada ordinaria:

La múltiple diversidad de actividades laborales no admite que se apliquen rígidamente las jornadas estipuladas en ley a toda contratación. Por lo mismo, en la mayoría de legislaciones se consideran casos de excepción. De esas legislaciones, unas -entre ellas la nuestra- se limitan a señalar en forma general los casos de exclusión y otras en cambio establecen disposiciones para esas variantes que individualizan. De estas últimas, por ejemplo, señalan que los vigilantes deben estar disponibles las 24 horas del día en turnos consecutivos; que los pilotos y copilotos de líneas aéreas deben laborar un máximo determinado de horas semanales; que los pilotos de taxis, los profesores por cátedra y otros trabajadores intermitentes o que realicen labores discontinuas, deben laborar un máximo de horas semanales o diarias.

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

Aunque en la práctica han caído en desuso sus regulaciones, el servicio doméstico, tampoco está sujeto a la jornada de trabajo, aunque el Artículo 164 del Código de Trabajo señala que deben disfrutar de “un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas y

dos deben destinarse a las comidas”.

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

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

4.1.1. Representante del patrono:

Definición legal:

El Artículo 4 del Código de Trabajo, establece: Que son las personas individuales que ejercen a nombre de éste, funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con este por un contrato o relación de trabajo.

Es sabido que el poder de dirección por muchas razones no siempre lo lleva a cabo el propio patrono, y por esta razón surge la figura de representante del patrono, como se encuentra regulado en nuestra legislación. Para reforzar el Artículo anterior, mismo que

es bastante completo, el segundo párrafo del Artículo 18 de la misma ley citada, establece: En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede recaer en el propio trabajador.

El termino representante del patrono, mencionado en el Artículo 4 de nuestra legislación laboral es utilizado en un sentido muy amplio, que definitivamente no coincide con el mandatario judicial. En efecto representante del patrono puede ser un jefe de departamento u otra persona cualquiera a quien corresponda, en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración total o parcial de la negociación. Debe entenderse que dicha persona tiene los conocimientos de la actividad propia de la empresa, es decir que tiene la aptitud para dirigirla.

4.1.1.1. La figura representante del patrono es importante para determinar:

a) Las obligaciones de los trabajadores respecto a ellos, pues surge la interrogante ¿Tendrán los trabajadores la obligación de acatar las órdenes de los representantes del patrono?, para solucionar la interrogante y cualquier posible conflicto, el Artículo 63 del Código de Trabajo, establece: El trabajador además de las obligaciones contenidas en otros Artículos del Código de Trabajo, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, está obligado: a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.

El trabajador que no cumpla las órdenes emanadas de su superior inmediato, en medida que el superior pueda dictarlas, dará motivos bastantes para la determinación de los contratos de trabajo, pues al respecto el Artículo 67 del Código de Trabajo establece: Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte. b) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en

igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener mayor eficacia y rendimiento en las labores.

De todo lo anterior se deduce, que el trabajador está obligado a acatar las órdenes que le de el patrono o sus representantes, pues la propia ley establece que para la mejor efectividad de la empresa los trabajadores deben acatar las disposiciones de su patrono o bien de su representante.

4.1.2. Trabajo a domicilio:

Este tipo de trabajo se ha considerado como uno más, ya que no esta sujeto a la limitación de jornada pues se trabaja sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono.

Cuando se trata de trabajo a domicilio diversos tratadistas sostienen, que el concepto de subordinación jurídica no aparece claro. Efectivamente, en este caso, una persona entrega a otra cierto material para que el último, en su domicilio, fuera de la vigilancia del patrono, realice su trabajo y transforme la materia prima en diversos productos. El trabajador a domicilio labora en el tiempo y en la forma que mejor le acomoda y puede hacerse ayudar por distintas personas. El patrón solamente exigirá que al tiempo convenido le entreguen las piezas que fueron ejecutadas de acuerdo con las instrucciones generales. Sin embargo, la condición de estos trabajadores ha sido tan lamentable que el legislador los ha incluido dentro de la ley del trabajo, con toda justificación. En la ley actual se contiene una serie de disposiciones que pretenden proteger ampliamente ese sistema de trabajo. Una de estas prevenciones, que parece muy interesante, es aquella según la cual el convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquiera otro convenio u operación semejante constituye trabajo a domicilio. También se pretendió definir al trabajador a domicilio indicando que es la persona que trabaja personalmente o con la

ayuda de miembros de su familia para su patrón. Esta característica parece confundir la institución con el taller familiar, aún cuando en otro precepto se consideró como taller familiar aquel en que exclusivamente trabajan los cónyuges, ascendientes, descendientes y pupilos y resulta que sólo los parientes colaterales quedarían excluidos de la enumeración anterior en tanto que, en el trabajo a domicilio, entrarían todos los que forman una familia.

Se prohíbe la utilización de intermediarios en esta clase de trabajos, seguramente para evitar la confusión que pudiera crearse en perjuicio de los propios trabajadores.

Los patronos están obligados a inscribirse en un registro de patronos de trabajo a domicilio y además deberán llevar un libro con el registro de sus trabajadores. La ley señala una serie de obligaciones específicas y la intervención constante y minuciosa de los inspectores de trabajo.

4.1.3. Trabajo doméstico.

La definición de este tipo de trabajadores se expresa en la ley indicando que son aquellos que presten servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia. Excluye de esa categoría a las personas que prestan tales servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, colegios, etc. Como reglas especiales para este tipo de trabajos se ordena que deban disfrutar de reposos suficientes para tomar alimentos y de un descanso nocturno.

El trabajo domestico es como un elemento social ya que acompaña paralelamente el de transformación de la prestación domestica, en efecto, la fijación de horarios, aunque más o menos amplios, para realizar las tareas domésticas (incluso cuando se convive plenamente, por compartir comida y techo): la determinación y usos de los descansos semanales o salidas, como típicamente suelen denominarse, el disfrute de vacaciones anuales, ya con pleno alejamiento del lugar de trabajo y de residencia el encuadramiento progresivo en el régimen de los accidentes de trabajo, los servidores

domésticos asimilan progresivamente a los trabajadores más genuinos de las reglamentaciones laborales y más aun en la modalidad, tan frecuentes en las grandes poblaciones, del servicio doméstico regulado rígidamente por horas.

Para el autor Méndez Pidal, citado por Cabanellas, sostiene “en el servicio doméstico se establece un vínculo jurídico, tiene unos caracteres propios que lo alejan del típico vínculo laboral, por ahora y tal como en la actualidad se desarrollan las relaciones entre amos y criados claramente intrafamiliares, que deben permanecer en su condición íntimas, borrando las condiciones propias del contrato de trabajo de profesionalidad y dependencia laboral, resultando imposible, sin destruir la inviolabilidad y dependencia laboral, resultando imposible, sin destruir la inviolabilidad del domicilio del particular, establecer e inspeccionar la jornada de trabajo.”⁵⁴

El trabajo doméstico una de sus características es que carece de horario ya que desde la mañana hasta la noche suele prestar el servicio y permanece a las ordenes del dueño de la casa, y con pequeños intervalos y ciertas salidas para su descanso. El Código de Trabajo establece en el Artículo 164: que el trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de jornada de trabajo.

Por lo que se suele apreciar que esta clase de trabajo no se encuentra sujeto a la jornada ordinaria laboral, ya que tienen que trabajar más de doce horas en forma continua para sus patrones, pues nuestra legislación lo coloca como un régimen especial de trabajo.

4.1.4. Trabajo de transporte:

Se ha sentado cierta jurisprudencia en los Tribunales de trabajo de nuestro país, con respecto al trabajo de transportes, el que se considera incluidos entre los casos no sujetos a la limitación de la jornada laboral, por la naturaleza de la prestación, ya que bajo ningún punto de vista sería admisible que el trabajador de transportes detuviera el

54 Cabanellas, *Tratado...* Ob. Cit; pág. 15.

vehículo que conduce por el simple hecho de haberse agotado la jornada legal, con grave perjuicio para los pasajeros o los porteadores.

Es a todas luces correcto, que la ley, si bien excluye del principio general esta clase de trabajo, no abandone completamente al arbitrio del patrono la duración del mismo, por lo que es acertada la disposición aludida.

Es entendido que los trabajos que fueron mencionados anteriormente se mantienen en los trabajos que no están sujetos a la jornada ordinaria, ya que la naturaleza del trabajo no les permite abandonarlo pues la finalidad de estos trabajos es la continuidad del servicio prestado para que no puedan perjudicar a terceras personas como seria el caso del servicio de transporte y servicio doméstico.

Estos trabajos pertenecen a los regímenes especiales de jornada, donde el Organismo Ejecutivo tendría que emitir los respectivos reglamentos para que puedan tener una mejor jornada laboral.

4.2. Regulación de los trabajos no sujetos a los límites de jornada ordinaria laboral:

El Artículo 124 del Código de Trabajo vigente establece: No están sujetos a la limitación de la jornada de trabajo anteriormente relacionadas, los siguientes grupos de trabajadores.

a) Los representantes del patrono; como ya se menciono son trabajadores de confianza ya que desempeñan cargos de dirección, supervisión o fiscalización dentro de la empresa.

b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata; pudiéndose mencionar dentro de éstos, a los vendedores rutereros, a los trabajos a domicilio ya que por su naturaleza de la labor que desempeñan no tengan fiscalización inmediata.

c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran una sola presencia; en este caso es quizá en donde más se ha abusado, pues se han establecido para los trabajadores de vigilancia, jornadas de trabajo interminables, que establecen veinticuatro horas corridas de servicio, por sólo veinticuatro horas de descanso previo a iniciar una nueva jornada de veinticuatro horas corridas, lo cual por las razones que señalare más adelante, es ilegal, pues a estas personas no solo no se les reconoce el pago del tiempo extraordinario alguno, sino no se les compensa el desgaste que ocasiona una jornada de tal naturaleza.

d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde está establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y

e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Esta disposición de nuestro Código de Trabajo sigue la corriente generalmente aceptada en las legislaciones de la mayoría de los países, que hacen los mismos casos de exclusión, tomando en cuenta la naturaleza particular de esas ocupaciones.

Sin embargo, es importante aclarar que no obstante y a que la ley sitúa a estos trabajadores, como casos de excepción la misma legislación deja establecido que a estas personas no solo no se les puede obligar a trabajar en estos horarios, es decir que si laboran en los mismos, será por su propio consentimiento, sino que además debe retribuírseles todo el tiempo extraordinario que hayan laborado fuera del límite máximo de doce horas diarias, que es precisamente al que están exentos por ley.

De lo anterior, se deriva que por imperativo legal, nadie puede ser obligado, ni aún por la naturaleza del puesto que desempeña, a laborar en estas jornadas sino es por su consentimiento, y sí además no se le reconoce el pago del tiempo extraordinario.

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

precisar los alcances de este Artículo.

En el Artículo 125 del mismo cuerpo legal, se autoriza al Organismo Ejecutivo para que mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social precise la forma de aplicar las disposiciones aludidas a la empresa de transportes, comunicaciones y todas aquellas cuyo trabajo tengan características muy especiales o sea de naturaleza continua. Así como los acuerdos conducentes a rebajar los límites máximos que determina la ley, en el caso de trabajos verdaderamente insalubres o peligrosos por su propia naturaleza.

4.3. Análisis del reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo:

Este Acuerdo gubernativo 346 que contiene el Reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo, fue emitido el 21 de diciembre de 1960, normados de manera general en el Artículo 124 del Código de Trabajo.

4.3.1. Ámbito general de aplicación del reglamento:

A este respecto el Artículo 1 del Reglamento, establece que no están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo, todas las personas que realicen labores que por su propia naturaleza, requieran que el trabajador les dedique más tiempo que el que comprenda dicha jornada. Como puede apreciarse esta norma busca darle un ámbito amplio de aplicación, pues busca incluir como actividades laborales no sujetas a la limitación de las jornadas impuestas por la ley, a todas las labores que por su naturaleza requieran más tiempo de trabajo que el previsto como límite de la jornada.

4.3.2. Grupos de trabajadores a los que no se les aplica los límites impuestos a las jornadas de trabajo:

El Artículo 2 del Reglamento, prevé como grupos de personas a los que no puede aplicárseles los límites impuestos a las jornadas ordinarias de trabajo, los siguientes:

a. Los gerentes, administradores, apoderados y demás representantes del patrono. Como puede verse en esta categoría se incluye a todos aquellos trabajadores que ejercen funciones de representación del empleador, quienes por su alta posición jerárquica en la empresa y ocupar un cargo cuya naturaleza impone encontrarse a disposición del empleador, aún fuera de los límites de las jornadas ordinarias de trabajo no están sujetos a horario determinado de labores.

b. Los altos empleados. En el caso de los altos empleados, el mismo Reglamento en su Artículo 4, los define como aquellos que gozan de marcada independencia en el desempeño de sus funciones y en quienes el patrono a delegado la función de vigilancia superior, que corresponde a gestiones de alta jerarquía, como los superintendentes, directores, administradores y socios gestores. De lo anterior, puede inferirse que en esta categoría de altos empleados puede coincidir también la función de representación del empleador, especialmente cuando se señala que dentro de los altos empleados puede incluirse a los administradores.

c. Los empleados de confianza: En cuanto a esta categoría el Artículo 5, del Reglamento define a los empleados de confianza como aquellos que por razón de sus funciones tienen a su cargo la marcha y destino general de una empresa o estuvieren al tanto de los secretos de la misma y devenguen un elevado sueldo que indique su importancia. De la definición anterior, se infiere que dentro de los empleados de confianza también puede coincidir la función de representación del patrono, pues son empleados de alta jerarquía a quienes se les confía la marcha y destino de la empresa, lo cual implica que son aquellos que orientan, supervisan y fiscalizan la ejecución del trabajo en procura de proteger los intereses del patrono.

Los que trabajen sin fiscalización superior inmediata. A este respecto y en concordancia con lo establecido en el Artículo 6 del Reglamento, se debe considerar como trabajadores que laboren sin fiscalización superior inmediata a todos aquellos que por la naturaleza de las funciones que desempeñan no pueden ser controlados por el empleador, específicamente en cuanto a la hora de entrada y salida de sus labores.

Dentro de éstos se pueden mencionar a los trabajadores sujetos a régimen de trabajo a domicilio, cuya actividad laboral es desempeñada fuera del centro de trabajo y sin fiscalización del empleador, en este caso el empleador, en este caso el empleador no orienta ni fiscaliza más que cuando entrega la materia prima para la ejecución del trabajo y cuando recibe el mismo debidamente terminado. Sin embargo, el Artículo 7 del Reglamento exceptúa de la labor sin fiscalización a los cobradores, a quienes únicamente reconoce el derecho de gozar de amplia libertad en materia de horario pero no exento del control del empleador en cuanto a la entrada y salida de las labores y sujeto a otras condiciones del contrato o relación laboral.

e) Los domésticos y mayordomos de hotel: Dentro de esta categoría se incluye a todos los trabajadores que realizan labores relacionadas con actividades del hogar o como lo denomina la doctrina con labores relacionadas con el trabajo de casa, incluyéndose a las mucamas, los jardineros, incluso, el chofer del jefe de casa.

f) Los trabajadores que desempeñen labores intermitentes. A este respecto el Artículo 2, del Reglamento señala que son trabajadores de esta categoría los siguientes:

- Los trabajadores discontinuos o intermitentes propiamente dicho; porteros, ascensoristas, guardabarreras, etc. Como puede apreciarse, el término discontinuo se aplica aquí tratando de hacer diferencia en que no son labores cuya permanencia requiera la extensión de toda la jornada en el mismo sitio de trabajo.
- Los trabajadores de vigilancia subalterna: serenos, vigías, guardianes,

guardalmacenes, etc. A este respecto el Artículo 8, del Reglamento señala que son trabajadores de vigilancia subalterna aquellos que ocupen puestos de vigilancia o requieran su propia presencia, dedicándose a labores de inspección o celo, tales como los capataces, sobres tantees, veladores, cuidadores, guardarropas, serenos, vigías, guardianes y otros de naturaleza análogos.

- Trabajos de presencia o espera, como los de pastoreo. Esta actividad aparece fundamentalmente en el trabajo del campo y su horario es intermitente, puesto que normalmente la labor de pastoreo no observa siempre, ni el mismo horario ni el mismo día.
- Trabajadores en su puesto para la seguridad de la nave y de los pasajeros: capitanes, ingenieros, jefes, contadores, telegrafistas y médicos.

g) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores.

h) Las personas que laboren en establecimientos donde únicamente existan miembros de una sola familia.

En relación a lo anterior puede concluirse en que a los Jueces de Paz, no cabe incluirlos en alguna de las categorías relacionadas, en virtud de que el Reglamento 346 del Presidente de la República, tiene aplicación únicamente para los trabajadores de la iniciativa privada y no para los trabajadores del Estado, además de que debe tomarse en cuenta de que el personal de los Juzgados de Paz, en sus relaciones de trabajo, debe regirse por su ley especial, que es la ley de servicio civil del Organismo Judicial, y en materia de condiciones de contratación del trabajo, por lo establecido en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, vigente en este Organismo.

4.4. Límite a la no sujeción a las limitaciones de las jornadas de trabajo.

A este respecto debe apreciarse que existe un límite a la no sujeción a los límites determinados en la ley a las jornadas de trabajo, que se refiere de acuerdo a como lo menciona el Artículo 3, del Reglamento a que ninguno de los grupos de trabajadores ya señalados, podrá ser obligado a laborar más de doce horas diarias, de lo cuál se infiere que el límite máximo a que se puede sujetar a estos trabajadores para que laboren es el de doce horas, por lo menos imperativamente, arriba de éste límite únicamente con anuencia del trabajador, aunque se trate de un trabajador perteneciente a los grupos ya abordados. Sin embargo, de acuerdo al segundo párrafo del Artículo 3 del aquel Reglamento, permite establecer que la jornada de trabajo que se debe respetar es la contenida en el Artículo 24 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en el Organismo Judicial, pues es ésta la que revista carácter de inferior, y en consecuencia, todo el tiempo laborado fuera de ella, constituye jornada extraordinaria, que debe ser remunerada como tal.

4.4.1. Excepción al principio general:

Ya hemos visto que es principio comúnmente aceptado, el que la jornada de trabajo no deberá exceder de ocho horas diarias, o cuarenta y ocho horas semanales, para toda persona que desarrolle el trabajo subordinado.

Pero esta limitación es una regla general cuya aplicación admite un gran margen de flexibilidad, y además ciertas prestaciones de servicios están prácticamente excluidas de la misma, por razón de su propia naturaleza. Es decir que hay ciertas actividades que no es posible encajar en la regla general y las que la mayoría de legislaciones regulan como casos de exclusión.

No siendo el propósito de este pequeño ensayo hacer estudio de la legislación comparada, con respecto a los casos de excepción a la jornada limitada, diremos únicamente que la mayoría de legislaciones excluyen a las siguientes categorías de

trabajo: de dirección y vigilancia, el servicio doméstico, y algunas veces el de hoteles y fondas, siempre que los trabajadores estén alojados en el mismo establecimiento y puedan así prestar asistencia continua a los patronos y huéspedes, y muchos casos más de labores que por su especial naturaleza no pueden ni deben incluirse en la regla general.

4.5. Función de la Inspección General de Trabajo.

4.5.1. Inspección General de Trabajo.

La Inspección General de Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y se encuentra conformada por inspectores y trabajadores sociales, cuya función principal es velar porque patronos y trabajadores cumplan con las leyes que regulan la relación de trabajo, constituyéndose además en un ente armonizador en la relación obrero-patronal, para solucionar los conflictos laborales que puedan surgir de la aplicación de las normas.

Es por ello, que tal como lo establece el Artículo 279 del Código de Trabajo, tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y además de otras funciones importantes, tiene la de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, esta obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas a las leyes de trabajo que hayan sido denunciadas por particulares, o bien que ellos hayan tenido conocimiento.

Dentro de las atribuciones fundamentales que tienen los inspectores de trabajo, se encuentran:

- Visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante este.
- Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero patronal. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previamente autorización de tribunal competente de trabajo y previsión social.

- Siempre que se encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de trabajo y previsión social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les crean dificultades en el incumplimiento de sus deberes. En estos casos, están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmaran las autoridades o agentes que intervengan.
- Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que estos ofrezcan a los trabajadores, y muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a la autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.
- Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o solo entre estos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado, asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.
- Deben exigir la colocación de avisos que indiquen las disposiciones legales.
- Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.
- Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los tribunales de trabajo y previsión social.
- Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.
- Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas, que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimientos en razón de su cometido, que asienten hechos falsos en las actas que levanten o en los informes que rindan, que acepten dadas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos, que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en

alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o de visitar y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior, subsiste aún después de haber dejado al servicio y;

- Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantara acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que el fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención, levantara acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente, y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato. En cuanto a este último inciso, conviene hacer notar que con las reformas contenidas en el Decreto 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República, la Inspección General de Trabajo es la facultada para dar inicio al procedimiento para la sanción en caso de la omisión de faltas a las leyes de trabajo y previsión social.

4.5.2 Posibilidad de recurrir ante la inspección general de trabajo.

El Reglamento 346 asume que quien hace la calificación de las actividades que están o no sujetas al límite de la jornada de trabajo, es el empleador, por ello en el Artículo 10 del mismo, deja prevista la posibilidad para el trabajador con la calificación que ha hecho el empleador, de recurrir contra la misma, ante la Inspección General de Trabajo, que será la dependencia encargada de hacer la calificación que corresponda. De esto se consultaron los Archivos de la Inspección General de Trabajo, en relación a este tipo de quejas, pero más sin embargo no se encontró ningún antecedente.

De acuerdo con nuestra legislación laboral los trabajos que se encuentren establecidos en el reglamento que determina los trabajos no sujetos a los límites de jornada ordinaria laboral no debe de sobrepasar las doce horas de trabajo pues se les computaría como jornada extraordinaria.

4.6. Propuesta para una ejecutiva regulación a los trabajos no sujetos a los límites de jornada ordinaria laboral.

Es necesario que conozcamos las leyes que regulan esta clase de trabajo, pues lo elemental es ponerlo en práctica, ya que los perjudicados son los trabajadores. Por eso considero que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, realice capacitaciones para los inspectores de trabajo ya que son ellos los que están en contacto con los sujetos laborales.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social es una entidad pública con el objetivo de ayudar al trabajador o al mismo patrono, por lo que se necesita a personas capaces para poder dar la asesoría adecuada a las personas que lo necesitan.

En la investigación realizada me pude dar cuenta que la mayoría de personas que llegan día a día a la Inspección de Trabajo, con el único objetivo de resolver sus problemas, no son atendidas porque hace falta personal para poder dar una buena guía para los trabajadores ya que no los escuchan lo necesario para poder resolver el problema y las dudas.

En Guatemala los trabajadores carecen de información con respecto al tema relacionado pues lo único que ellos quieren es trabajar sin saber cuales son sus derechos y obligaciones que establece la legislación laboral al respecto, y a veces los mismos patronos no se encuentran informados sobre el tema, ya que lo único que buscan ambos es la satisfacción personal. Los trabajadores que desempeñan trabajos de esta índole ni siquiera están enterados de la existencia del reglamento que regula los trabajos no sujetos a los límites de jornada.

Es importante que el Organismo Ejecutivo siendo uno de los poderes del Estado, debiera realizar investigaciones internas en las empresas y en la Inspección de Trabajo ya que muchas veces no se sigue los lineamientos que tienen las normas laborales. Es preocupante como día a día violan los derechos de los trabajadores ya que lo único que

les interesa es la satisfacción económica que puedan obtener a través del servicio prestado.

Guatemala es un país que la mayoría de su gente es analfabeta, por lo mismo deberíamos preocuparnos por brindarles información a todas aquellas personas que desconocen sobre las leyes laborales, la misma Constitución establece que el trabajo es un derecho y nos muestra que debe ser respetado dignamente.

Lo que sugiero en este trabajo de tesis es que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Organismo Ejecutivo, estudien u organicen otras formas de regular el trabajo de los guatemaltecos ya que hace falta mucha información acerca de toda la legislación laboral.

CONCLUSIONES.

1. El trabajo no es un simple objeto de un contrato bilateral conmutativo, sino una función social, porque determina la vida misma de la colectividad.
2. El principal argumento que puede darse para justificar la limitación de la jornada de trabajo, es sin duda el del interés social.
3. Para limitar la duración del trabajo no debe hacerse en términos generales, sino que debe de tomarse en cuenta la naturaleza del mismo, salubridad o insalubridad del lugar de la prestación y las circunstancias que puedan influir en hacerlo más o menos pesado, a efecto de evitar que la jornada resulte inhumana.
4. El principio del trabajo efectivo consagrado por el Tratado de Versalles y aceptado por la mayoría de legislaciones, es injusto y debe de ser sustituido en las relaciones laborales, por el de permanencia a disposición del patrono.
5. Siendo perjudicial a la salud el exceso de trabajo, es conveniente limitar el número de horas extras del mismo, tanto en defensa de los intereses del propio trabajador, como de la sociedad; así como poner fin a su utilización indebida por medio del recargo en la remuneración con un porcentaje adicional al del salario ordinario.
6. El reglamento de trabajo es, sin lugar a dudas, un tema muy importante en el derecho administrativo, tanto por la variedad de su número y clase, ya que también puede ser emitido por el Organismo Ejecutivo.
7. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es una institución que tiene la potestad de incluir elementos que se refiera a la manifestación voluntaria escrita y unilateral, cuando se emitan reglamentos laborales.

RECOMENDACIONES

1. El Estado debe intervenir en la limitación del tiempo de trabajo, para evitar abusos tanto del propio trabajador que por sus necesidades económicas pueda llegar a excederse en el mismo con los consiguientes perjuicios individuales y sociales, como del patrono que por el interés de mayores jornadas pueda llegar a exigir del hombre que haga más esfuerzos que los que permite su naturaleza humana.
2. En nuestro derecho, considero importante que se debe reducir el número de horas extras a dos diarias, y no autorizar cuatro horas como se encuentra actualmente regulado, porque prácticamente se está admitiendo una jornada de doce horas por día, con lo cual se desvirtúan las razones de orden público que se tomaron en cuenta para la reducción de la jornada ordinaria a ocho horas como máximo.
3. Sería justo reformar la última parte del Artículo 117 del Código de Trabajo, estableciendo como jornada nocturna, aquella jornada mixta en que se laboren más de tres horas y media durante el período nocturno.
4. Es de suma urgencia que el Organismo Ejecutivo cumpla con lo mandado en el Artículo 125 del Código de Trabajo, emitiendo los acuerdos que indiquen la forma de aplicar el articulado del mismo, referente a la jornada de trabajo para las empresas de transportes, de comunicaciones, y todas aquellas cuyo trabajo tenga características muy especiales. Así como los que indiquen la rebaja a la jornada legal en trabajos insalubres o peligrosos. A efecto de evitar que aprovechando tal descuido se cometan lamentables injusticias con la clase trabajadora.
5. Es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realice campañas de divulgación para poder brindarles información a los trabajadores y patronos sobre la legislación laboral, ya que la mayoría de trabajadores desconocen los

derechos y obligaciones que la ley establece. De esta manera, los patronos se aprovechan de tal situación ya que no le dan la correcta interpretación a la norma legal.

6. Se debe considerar que el Organismo Ejecutivo realice las modificaciones correspondientes al reglamento que determina los trabajos no sujetos a la limitación de jornada ordinaria laboral, ya que lo que se debe perseguir es que el trabajador pueda tener un trabajo digno y que él pueda disfrutar de esa remuneración libremente con su familia.
7. Considero que el Ministerio de Trabajo debería intervenir para que se cumpla con los lineamientos que establecen los reglamentos de trabajo que han sido emitidos por Organismo Ejecutivo y por las empresas, ya que algunos patronos sólo le dan cumplimiento a lo que les favorece.

BIBLIOGRAFÍA

- BIELSA, Rafael. **Derecho público constitucional administrativo y fiscal**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Tipografía Llorden S.R.L., 1952.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral doctrina y legislación iberoamericana**. 3a. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina: Ed. El Gráfico, 1949.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1988.
- CALDERA, Rafael. **Derecho de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ateneo, 1960.
- CASTORENA, J. Jesús. **Tratado de derecho obrero**. México: Ed. Jaris, 1942.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1982.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho de trabajo I**. 2da. ed. Guatemala: (s.e.), 2001.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Talleres de inversiones, 2005.
- FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2vols.; 2a. ed.; revisada, Buenos Aires, Argentina: Ed. Palma, (s.f.)
- GARCÍA DE ENTIERRA, Eduardo, y FERNÁNDEZ, Tomás Ramón. **Curso de derecho administrativo**, 1t., 2vols.; 2da. ed. revisada; Madrid, España: Ed., Civitas, 1978.
- GARCÍA OVIEDO, Carlos. **Derecho administrativo**, 8va. ed. Madrid, España: Ed. Provincial, 1962.
- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**, 9no. ed. México: Ed. Porrúa, S.A. 1960.
- GASCÓN, José. **Derecho administrativo**. 1t., 13a. ed.; revisada, Madrid, España: Ed. Bermejo, 1953.
- GARRIDO FALLA, Fernando. **Tratado de derecho administrativo**. Madrid, España: Ed. Talleres de gráficas González, 1958.
- HERNAIZ MÁRQUEZ, Miguel. **La protección especial del trabajo**. Montevideo, Uruguay: Ed. Madrid, 1985.

- MARTÍNEZ MORALES, Rafael. **Diccionario temático de derecho administrativo**, 2da. ed. . Madrid, España. (s.e.), 1972.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1984.
- ORGAZ, Alfredo. **La organización internacional de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ariel Córdova, 1986,
- POZZO, Juan. **Derecho del trabajo**, 2t.. Buenos Aires, Argentina: Ed. Edier, 1948
- REVILLA QUEZADA, Alfredo. **Curso de derecho administrativo boliviano**. 2a. ed.; Bolivia: Ed. Empresa industrial gráfica, 1958.
- SAYAGUÉS LASO, Enrique. **Tratado de derecho administrativo**. 1t., 4a. ed.; revisada y corregida; Montevideo, Uruguay: Ed. Martín Bianchi, 1953.
- TAFT, Philip. **Problemas económicos de trabajo**. México: Ed. Intercontinental, S.A., 1959.
- TISSEMBAUN R., Mariano, WALKER LINARES, Francisco, LOPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho latinoamericano de trabajo**. México: Facultad de Derecho, Universidad Autónoma de México, Ed. Aldina, 1974.
- WALKER LINARES, Francisco. **Nociones elementales de derecho del trabajo**. Santiago de Chile: Ed. Nacimiento, 1947.
- WALKER LINARES, Francisco. **Panorama del derecho social chileno**. Santiago de Chile: Ed. Nacimiento, 1947.

Legislación:

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

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

Reglamento que Determina los Trabajos no Sujetos a la Limitaciones de Jornada Ordinaria de Trabajo. Presidente de la República, Acuerdo Gubernativo 346.