

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

**LA CARENCIA DE FUNDAMENTO JURÍDICO PARA  
LIMITAR LA JORNADA DE TRABAJO ATENDIENDO A LAS CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE  
CADA RELACIÓN LABORAL Y AL ESFUERZO FÍSICO Y MENTAL DE LOS TRABAJADORES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**CARLOS DAVID PÉREZ DEL VALLE**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, noviembre de 2007

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejia Orellana  
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez  
VOCAL IV: Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja  
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Licda. Dora Leticia Monroy  
Vocal: Lic. Jorge Leonel Franco Moran  
Secretario: Lic. José Luis de León Melgar

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt  
Vocal: Lic. Juan Ramiro Toledo Alvarez  
Secretario: Licda. Marta Eugenia Valenzuela Bonilla

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

# BUFETE GONZÁLEZ ASOCIADOS

## ABOGADOS Y NOTARIOS



Guatemala, 13 de agosto de 2007

Licenciado

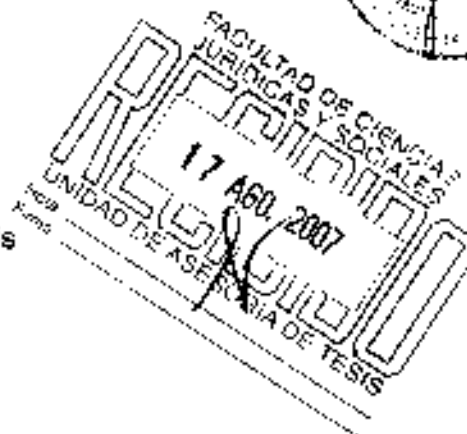
Marco Tulio Castillo Lutín

Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Ciudad Universitaria



Licenciado Castillo Lutín:

Por este medio hago de su conocimiento que el tema para la elaboración de tesis de grado, intitulado **"LA CARENCIA DE FUNDAMENTO JURÍDICO PARA LIMITAR LA JORNADA DE TRABAJO ATENDIENDO A LAS CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE CADA RELACIÓN LABORAL Y AL ESFUERZO FÍSICO Y MENTAL DE LOS TRABAJADORES"**, elaborado por el estudiante **CARLOS DAVID PÉREZ DEL VALLÉ**, Carné No. 199940731, ha cumplido con los requisitos establecidos en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

En el trabajo de investigación sujeto a mi asesoría, se hace mención del contenido técnico sobre aspectos de la reducción de la jornada de trabajo con base en las leyes laborales guatemaltecas, siendo un aspecto interesante en lo relativo a un nuevo derecho para el trabajador. En lo relativo al contenido científico del mismo, éste puede contribuir a la investigación de una reforma a las leyes de trabajo. Se utilizan en el trabajo de tesis ya mencionado los métodos de investigación siguientes: El método deductivo para establecer los fundamentos jurídicos para limitar la jornada de trabajo, el analítico para investigar el papel del trabajo físico y mental en el ámbito laboral guatemalteco, y el método sintético para especificar los principios que ayudarían a limitar la jornada de trabajo. Entre las técnicas a utilizar se encuentran la técnica bibliográfica y la entrevista realizada a expertos en la materia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo cual destaca la opinión de las instituciones del Estado. En lo relativo a la redacción del trabajo, conclusiones, recomendaciones y bibliografía, es aceptable lo establecido en el presente trabajo de tesis. En consecuencia, apruebo el presente trabajo de investigación para que continúe con el trámite respectivo.

**Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.**

Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de las

# BUFETE GONZÁLEZ ASOCIADOS

## ABOGADOS Y NOTARIOS

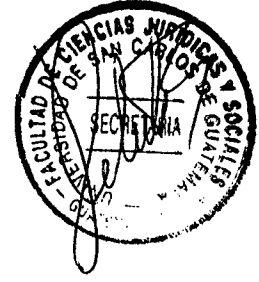


tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción de los cuadros estadísticos si fueren necesarios la contribución científica de la investigación, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes.

Sin otro particular, me es grato suscribirme de usted como su deferente servidor.



**Sebastián Noe González Angel**  
Colegiado 6110  
Licenciado  
Sebastián Noe González Angel  
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintidós de agosto de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) RENÉ MOISES CASTILLO DE LEÓN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante CARLOS DAVID PÉREZ DEL VALLE, Intitulado: "LA CARENCIA DE FUNDAMENTO JURÍDICO PARA LIMITAR LA JORNADA DE TRABAJO ATENDIENDO A LAS CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE CADA RELACIÓN LABORAL Y AL ESFUERZO FÍSICO Y MENTAL DE LOS TRABAJADORES".

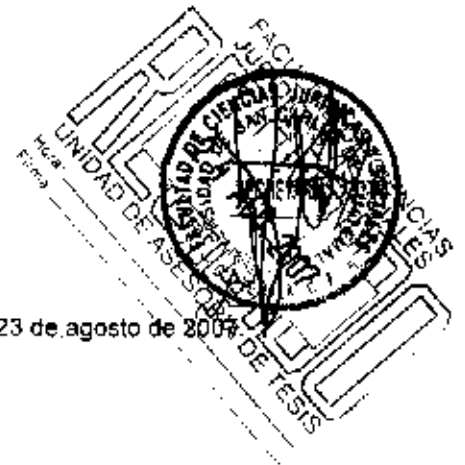
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

  
LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis  
MTCL/sllh



BUFETE JURÍDICO  
2da. Avenida 1-08 zona uno,  
Barrio la Parroquia, Cuilapa Santa Rosa.  
Teléfonos: 55080813 y 59164107



Guatemala, 23 de agosto de 2007

Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutín  
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Ciudad Universitaria

Licenciado Castillo Lutín:

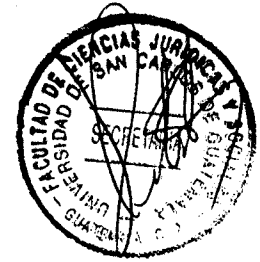
En cumplimiento del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y del Instructivo general para elaboración y presentación de tesis procedí a REVISAR el tema para la elaboración de tesis de grado, intitulado "LA CARENCIA DE FUNDAMENTO JURÍDICO PARA LIMITAR LA JORNADA DE TRABAJO ATENDIENDO A LAS CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE CADA RELACIÓN LABORAL Y AL ESFUERZO FÍSICO Y MENTAL DE LOS TRABAJADORES", elaborado por el estudiante CARLOS DAVID PÉREZ DEL VALLE, CARNÉ No. 199940731, el cual ha cumplido con los requisitos establecidos en el Reglamento respectivo.

Al respecto del trabajo de investigación, OPINO que gran parte del mismo está fundamentado en las leyes laborales respectivas, así como en los convenios internacionales de trabajo suscritos y ratificados por Guatemala. En cuanto a la metodología utilizada existe la utilización tanto del método deductivo como el analítico para encontrar los fundamentos jurídicos de la limitación de la jornada de trabajo. Con relación a la redacción del trabajo, así como las conclusiones, recomendaciones y bibliografía utilizadas, apruebo el trabajo realizado tomando en cuenta lo presentado por el estudiante mencionado anteriormente.

**Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.** Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de las tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes.

Licenciado René Moisés Castillo de León  
Colegiado activo No. 2126

RENÉ MOSES CASTILLO DE LEÓN  
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veinticinco de septiembre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante CARLOS DAVID PÉREZ DEL VALLE, Titulado LA CARENCIA DE FUNDAMENTO JURIDICO PARA LIMITAR LA JORNADA DE TRABAJO ATENDIENDO A LAS CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE CADA RELACIÓN LABORAL Y AL ESFUERZO FISICO Y MENTAL DE LOS TRABAJADORES Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh



## DEDICATORIA



- A Dios: Por guiarme en cada obstáculo de la vida y darme la oportunidad de alcanzar metas.
- A mis padres: Iván Pérez Barrios y Gloria María del Carmen del Valle Rodríguez, por su amor y comprensión en momentos difíciles.
- A mis hermanos: Fítio y Coqui, por su apoyo, cariño sincero y fraternal.
- A abuelitos: Joaquín Pérez Q.E.P.D. y Oscar del Valle Q.E.P.D.
- A mis abuelitas: Susana Barrios de Pérez, por sus enseñanzas y su cariño, especialmente a Felita Rodríguez de del Valle Q.E.P.D., por sus sabios consejos y por brindarnos amor de madre a todos sus nietos.
- A mis tíos: Por sus consejos, en especial a HUGO DEL VALLE, por ser un ejemplo para todos.
- A mi familia: Por su cariño y apoyo.
- A mi novia: Jaidy Rodríguez, por su amor y apoyo moral incondicional.
- A mis amigos: Donal, Víctor, Paco, Hugo, Evelyn, Mishelle, Elmer, Nery, Roberto, Oscar, Olga, Marceley, Wendy, Claudia, Marleny, Pablo, especialmente a Luis Artemio Mérida Q.E.P.D., quienes me brindaron su sincera amistad y apoyo en momentos agradables y difíciles.



A la Universidad de  
San Carlos de  
Guatemala:



Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, centro de aprendizaje que me enseñó los conceptos básicos para ser un profesional.

# ÍNDICE



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

## CAPÍTULO I

1.	Jornada de trabajo.....	1
1.1	Definición.....	1
1.2	Clasificación de la jornada de trabajo.....	3
1.2.1	Jornada ordinaria diurna.....	3
1.2.2	Jornada ordinaria nocturna.....	4
1.2.3	Jornada ordinaria mixta.....	8
1.2.4	Jornada de los trabajadores del Estado.....	8
1.2.5	Jornada de trabajo sujeta a un régimen especial.....	10
1.2.6	Jornada continua.....	12
1.2.7	Jornada discontinua.....	13
1.2.8	Jornada especial.....	14



1.2.9	Jornada reducida.....	16
1.2.10	Jornada indeterminada.....	17
1.2.11	Jornada de emergencia.....	17
1.2.12	Jornada extraordinaria.....	18
1.3	Cómputo de la jornada de trabajo.....	21
1.3.1	Historia de la duración de la jornada.....	21
1.3.2	Factores para computar la jornada de trabajo.....	23

## CAPÍTULO II

2.	Trabajo físico, mental y clases de trabajadores.....	25
2.1	Trabajo físico.....	25
2.2	Trabajo mental.....	27
2.3	Trabajo permanente.....	29
2.4	Trabajo no permanente.....	30



2.5	Trabajadores que realizan labor física.....	31
2.6	Trabajadores que realizan actividad intelectual.....	32
2.7	Trabajadores de base.....	34
2.8	Trabajadores transitorios.....	35
2.8.1	Trabajadores eventuales.....	36
2.8.2	Trabajadores intermitentes.....	37
2.8.3	Trabajadores sustitutos o interinos.....	38
2.9	Aspectos procesales acerca de la temporalidad.....	40

### CAPÍTULO III

3.	Limitación de la jornada de trabajo.....	41
3.1	Necesidad de limitar la jornada.....	41
3.1.1	Antecedentes de la limitación de la jornada.....	44



3.1.1.1	La Organización Internacional de Trabajo como fuente de reducción de la jornada de trabajo.....	48
3.1.2	Opiniones sobre la limitación de la jornada.....	50
3.2	Aspectos que deben tomarse en cuenta para limitar la jornada de trabajo.....	54
3.2.1	Aspecto psicológico.....	56
3.2.2	Aspecto económico.....	58
3.2.3	Aspecto social.....	59
3.2.4	Aspecto médico.....	61
3.3	El horario de trabajo vigente.....	62
3.3	Situaciones a considerar en la prolongación de la jornada de trabajo.....	64



## CAPÍTULO IV

4.	Fundamentos jurídicos para limitar la jornada de trabajo.....	67
4.1	Principio de vitalidad.....	70
4.2	Principio de productividad.....	73
4.3	Aplicación de los principios de vitalidad y productividad en la legislación laboral guatemalteca.....	75
	CONCLUSIONES.....	81
	RECOMENDACIONES.....	83
	BIBLIOGRAFÍA.....	85

## INTRODUCCIÓN



La jornada ordinaria de trabajo ha sufrido muy pocas reducciones a lo largo de la historia, desde la época de las extensas jornadas de sol a sol hasta el presente se ha notado un cambio en la duración del horario de trabajo. Este cambio genera en algunas ocasiones bienestar para el trabajador, pero en otras, ocasiona indisciplina en la empresa. Es así que el aumento de la productividad en un centro de trabajo no solo consiste en el aspecto obrero, sino que para promover un cambio total en la empresa hace falta el mejoramiento de los medios de producción de la misma.

En las empresas se comprueba cada día que los trabajadores en general necesitan tiempo y espacio para la recreación y el esparcimiento familiar fuera del centro de trabajo. Esto es sin lugar a dudas favorable hacia los trabajadores pues disponen de un horario relajado después del cual pueden realizar otras actividades de tipo social o cultural. Las empresas deben promover programas en los cuales se anime al trabajador a superarse después de realizar la labor diaria.

En la legislación laboral guatemalteca es necesario promover un cambio que considere a los principios doctrinarios de vitalidad y productividad como los pilares para desarrollar un mejor y productivo horario de trabajo respecto a ciertas actividades que requieren un esfuerzo excesivo, organizando y ejercitando programas que beneficien a ambas partes en una relación laboral dentro de un lugar de trabajo.

Los trabajadores que realizan trabajo físico o intelectual en algunas ocasiones no tienen un horario de trabajo que se adecue a dichas actividades, y es por esta razón que se debe considerar a la reducción de la jornada de trabajo como un derecho humano que se debe respetar en una empresa.

En el primer capítulo del presente trabajo se hace referencia a la jornada de trabajo y sus diferentes modalidades, así como también se analiza la clasificación legal y doctrinaria de la misma.



En el segundo capítulo se hace mención del trabajo físico y mental indicando que es cada uno de ellos y una clasificación doctrinaria de los trabajadores, considerando de esta manera las actividades que se llevan a cabo en una empresa.

En el tercer capítulo se hace énfasis en la necesidad que existe de limitar la jornada ordinaria de trabajo no de manera general, sino en base a las características propias de cada labor. Se establece también en este capítulo lo concerniente a los diferentes aspectos que influyen en el trabajador para reducir una jornada de trabajo.

En el capítulo cuarto del presente trabajo se establece cual es el fundamento para limitar una jornada de trabajo en la legislación laboral guatemalteca, teniendo en cuenta la doctrina laboral, y una breve referencia con el derecho comparado de España y México.

En el presente trabajo de tesis de grado se utilizó el método analítico y el sintético en el primer capítulo para establecer la jornada de trabajo y sus clases. En el capítulo segundo y tercero se utilizó el método analítico para realizar un estudio del trabajo físico y mental, así como la importancia de que se limite la jornada de trabajo en beneficio del trabajador y del empleador. Por último, en el capítulo cuarto se utilizó el método sintético y deductivo, especificando el contenido y deduciendo el mismo de lo general a lo particular, con el objeto de encontrar los fundamentos jurídicos para reducir la jornada de trabajo atendiendo a las características propias de cada trabajo y al esfuerzo físico y mental de los trabajadores. Con respecto a las técnicas de investigación empleadas, se utilizó la técnica bibliográfica, por medio de la cual se obtuvo información escrita en libros, revistas, internet, tesis, etc. Además, se empleó la técnica documental para recopilar lo más importante de cada material. También se utilizó la técnica de la entrevista dirigida hacia expertos en derecho laboral, lo cual ayudó a conocer diferentes puntos de vista.





Así mismo, con respecto a los fundamentos jurídicos para limitar la jornada de trabajo, la legislación guatemalteca no regula que se pueda realizar una reducción de la jornada de trabajo atendiendo a la naturaleza de cada trabajo y al esfuerzo físico y mental de los trabajadores. En otras legislaciones como en México y España, si la naturaleza del trabajo denota un esfuerzo excesivo es factible la limitación del horario de trabajo atendiendo a principios humanitarios. Pues es de mencionar que en el presente trabajo de tesis de grado, si se cumplió con el objetivo de la investigación, pues se encontraron fundamentos jurídicos en el derecho comparado que pueden ser considerados para reducir la jornada de trabajo en el ámbito laboral guatemalteco. También hay principios doctrinarios que mencionan que una disminución en el horario de trabajo puede ser posible atendiendo a principios de derecho humanos.

## CAPÍTULO I



### 1. Jornada de trabajo

#### 1.1 Definición

El término jornada hace referencia a la actividad laboral que se desarrolla en un tiempo máximo, con la modalidad de realizarse cada día o semanalmente. Otros le dan el significado del camino en el cual se andaba en un día o el salario que se recibía por una labor diaria.

La definición de jornada de trabajo no se encuentra expresamente establecida en el Código de Trabajo, Decreto 1441; pero, en la doctrina si existen definiciones del tema en mención. Al respecto se establece que jornada de trabajo es una condición de trabajo, la cual constituye el límite máximo de tiempo de trabajo efectivo que realiza el trabajador de manera intelectual o material en una relación laboral.

La jornada de trabajo se refiere al tiempo (diario, semanal, anual) en el cual el trabajador dedica sus servicios intelectuales o materiales para la ejecución de una actividad de tipo laboral.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en la sección octava lo relativo al trabajo, regulando que tanto la jornada ordinaria diurna, nocturna y mixta es un derecho social mínimo que fundamenta la legislación del trabajo y que tiene como función proteger al trabajador. La carta magna establece en el Artículo 102 literal g, lo relativo a la duración máxima de cada jornada de trabajo, la jornada extraordinaria y el tiempo efectivo de trabajo. El citado Artículo establece: "La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.



La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;".

Así mismo, todos los trabajadores tienen derecho a desempeñar su trabajo en cualquiera de las jornadas ordinarias de trabajo mencionadas anteriormente (diurna, nocturna y mixta); salvo excepciones en las cuales acuerden con los empleadores un mejor horario de trabajo, sin exceder del máximo de duración de tiempo a la semana. Un ejemplo de lo anterior lo son los trabajadores del estado, quienes por acuerdos que han suscrito con los empleadores (en este caso el Estado), deciden trabajar en un horario que les permita ingresar más temprano a sus labores y salir antes de la hora fijada. Verbigracia, los trabajadores del Organismo Judicial, quienes han acordado salir más temprano de sus labores a cambio de ir a laborar en días en donde existe un asueto.

Con respecto al tiempo de duración de la jornada de trabajo, el trabajador debe sujetarse a lo que diga el patrono mientras dure el tiempo efectivo de trabajo no importando la jornada ordinaria en que se encuentre.



Es precisamente la subordinación del trabajador hacia el patrono, la que queda a cargo a que actualmente el trabajador puede presentarse a su trabajo y si el patrono no le ordena que desempeñe determinada actividad durante su horario, puede estar inactivo y se considera que está cumpliendo con su jornada al mantenerse a disposición del empleador para realizar su labor.

La determinación del tiempo a partir del cual el trabajador queda sujeto a ésta subordinación para prestar su trabajo, debe de ser resuelta teniendo en cuenta cada caso concreto y particular, pues no pueden ofrecerse generalidades cuando todos los trabajos que se desempeñan son distintos en forma de ejecución y tiempo de realización.

## 1.2 Clasificación de la jornada de trabajo

### 1.2.1 Jornada ordinaria diurna:

La jornada ordinaria diurna se refiere al tiempo de trabajo efectivo en el cual el trabajador se encuentra bajo las órdenes del empleador durante un mismo día, desde las seis hasta las 18 horas. Esta clase de jornada no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de 48 horas a la semana debido a que es un tiempo máximo de trabajo y la legislación laboral guatemalteca, específicamente, el Código de Trabajo, Decreto 1441, fija un límite al tiempo de sujeción del trabajador al patrono, el cual no puede ser excedido salvo que haya algún acuerdo o por costumbre entre trabajador y empleador.

En caso de excederse del límite de duración de la jornada, el trabajador no está obligado a laborar más allá del período establecido en la ley, resultando no válida una condición contractual ordinaria con un horario que exceda los límites legales, y si en dado caso éste labora excediendo el tiempo máximo de duración de la jornada, el empleador debe pagarle el trabajo extraordinario que realice.



En lo relativo a la subordinación del trabajador al patrono, cuando queda a disposición del mismo para laborar por un periodo no mayor de ocho horas diarias y 44 a la semana, equivalentes a 48 horas para los efectos exclusivos del pago del salario, debe prestar su trabajo estando sujeto a la dirección y subordinación del patrono, teniendo en cuenta siempre que la jornada semanal es más rígida que la jornada diaria. Esto ocurre debido a que ésta si puede ampliarse o reducirse siempre y cuando no exceda del cómputo semanal establecido en la ley.

En la legislación laboral guatemalteca este límite de duración de la jornada de trabajo efectivo diurno, ha estado vigente durante mucho tiempo, y el mismo no ha sufrido muchas variaciones en virtud de que Guatemala ha reconocido y aprobado el convenio número uno sobre las horas de trabajo (industria) en 1919, suscrito por la Organización Internacional de Trabajo, en donde establece que la jornada de trabajo no puede exceder de ocho horas diarias, ni de 48 horas a la semana. En la actualidad no se ha podido disminuir dicho límite en virtud de que se encuentra regulado en la Constitución Política de la República y cualquier intento de reducción sería visto como una inconstitucionalidad.

Por otra lado, en la legislación española, se encuentran antecedentes legislativos acerca de cómo se han ido disminuyendo las jornadas de trabajo, por ejemplo en la ley del 24 de junio de 1873, de la primera república, se limita la jornada laboral de menores de trece y catorce años y es considerada como la primera ley de carácter laboral en España.

Otro ejemplo que se encuentra en la legislación española pero sólo con respecto a un trabajo en particular es en 1910, cuando se establece la jornada máxima de ocho horas para los obreros de fábricas del Estado. Ya en 1919, con el importante Real Decreto de 3 de abril, se establece con carácter general la jornada máxima legal de ocho horas para todos los trabajos, quedando regulada así la jornada ordinaria de trabajo que adoptan la mayoría de países en el mundo, entre ellos Guatemala.



También, en 1931, la Ley de Jornada Máxima Legal, que estuvo vigente en España hasta 1976, reconoció y mantuvo en ocho horas, la jornada ordinaria de trabajo, regulando jornadas especiales. Más tarde, en 1980, el Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo, fija la jornada en cuarenta y tres horas semanales, en jornada partida, y cuarenta y dos horas en jornada continuada, y con esto se reduce la jornada en beneficio al sector obrero.

Finalmente, de acuerdo con la legislación española, en 1983, con la Ley de 29 de junio, se modifica el Estatuto de los Trabajadores, estableciendo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, con lo que se llega al régimen vigente que existe en España, en cuanto a la duración de la jornada de trabajo se refiere.

### 1.2.2 Jornada ordinaria nocturna

La jornada ordinaria nocturna es el período de tiempo en el cual el trabajador realiza su labor bajo la subordinación del empleador en el período nocturno, que de conformidad con la ley laboral guatemalteca se inicia desde las 18 horas de un día hasta las seis horas del día siguiente. Esta clase de jornada no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas a la semana, estando regulado lo anteriormente escrito en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, Decreto 1441. Estas leyes protegen a los trabajadores que desempeñan una labor nocturna al establecerse este período de tiempo como una jornada máxima a cumplirse.

El trabajo nocturno se ejecuta entre las 18 horas de un día y las seis horas del día siguiente; y teniendo en cuenta que ya sea por disposición de la ley o por acuerdo con los empleadores, los trabajadores que laboren menos de 36 horas en la jornada nocturna tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.



Es preocupante la situación en el ámbito laboral guatemalteco con respecto a la jornada ordinaria nocturna, la situación se agrava en virtud de que es más difícil trabajar en dicho horario de trabajo y se complica la tarea de vigilar y supervisar por parte de la Inspección de Trabajo. Esta entidad, tiene la obligación de velar por que a los trabajadores no se les violen sus derechos y para hacer cumplir las leyes y convenios de trabajo que favorezcan tanto a los trabajadores como a los patronos, además de que está obligada a visitar los lugares de trabajo en distintas horas del día y de la noche, de conformidad con el Artículo 581 del Código de Trabajo, Decreto 1441.

Verbigracia, en las diversas empresas privadas en las cuales se utiliza esta clase de jornada de trabajo, se abusa del límite de tiempo efectivo de trabajo y así mismo, no se les otorga un descanso mínimo a los trabajadores. El efecto es que es más agotador laborar de noche que de día y el trabajador nunca llega a recuperar sus fuerzas por completo o a tener un descanso adecuado.

En lo relativo a convenios internacionales de trabajo que protejan a los trabajadores, se encuentra el convenio número cuatro sobre el trabajo nocturno (mujeres) de 1919, de la Organización Internacional de Trabajo, que establece que las mujeres sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa pública o privada; con excepción en aquellas en donde se encuentren empleados miembros de la misma familia. Lo establecido en este convenio es algo que debería aplicarse en todos los países del mundo, pues es inseguro y peligroso que una mujer trabaje de noche. Es interesante que en este convenio se establezca que el período nocturno es el comprendido entre las diez horas de un día y las cinco horas del día siguiente, contrastando así con lo regulado en el Código de Trabajo, Decreto 1441.

En el convenio número seis del trabajo nocturno de los menores (industria) en 1919, se establece acertadamente, que los menores de dieciocho años tienen prohibido laborar en empresas privadas o públicas en la jornada nocturna, a menos que en las mismas trabajen los miembros de la familia del menor; esto es en virtud de que es una jornada muy sacrificada para el menor y podría dañar la salud del mismo. Lo



establecido en este convenio, es reconocido y aceptado por el Código guatemalteco, Decreto 1441, en el Artículo 148, literal c, que establece: Se prohíbe:  
c)El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad,".

El convenio más reciente sobre el trabajo nocturno es el número 171, suscrito en 1990, en el cual se establece que por trabajo nocturno se va a entender todo trabajo que se realice por un período de por lo menos siete horas consecutivas y que abarque el intervalo comprendido entre la medianoche y las cinco de la mañana, estando en contrariedad con lo establecido en el Código de Trabajo, Decreto 1441. Define también este convenio al trabajador nocturno en su Artículo 1, literal b): "La expresión trabajador nocturno designa a todo trabajador asalariado cuyo trabajo requiere la realización de horas de trabajo nocturno en un número sustancial, superior a un límite determinado." También, este convenio realiza excepciones en cuanto a los trabajadores a quienes se puede aplicar, regulando que se aplica a los trabajadores asalariados, salvo los que trabajen en la agricultura, la ganadería, la pesca, los transportes marítimos y la navegación interior.

Los diferentes convenios internacionales de trabajo relativos al trabajo nocturno no se aplican a la realidad guatemalteca por la clase de trabajos antiguos a que se refieren, siendo necesario entonces que sean actualizados y así aprobados la mayoría de los mismos por el organismo respectivo y aplicados a la realidad laboral guatemalteca.

### 1.2.3 Jornada ordinaria mixta

La jornada ordinaria mixta consiste propiamente, en que el trabajador realiza su labor en un horario de trabajo que incluye a las jornadas diurna y nocturna, sin excederse del máximo legal establecido semanalmente. Comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, y se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del





período diurno y parte del periodo nocturno, no pudiendo ser mayor de siete horas diarias, ni exceder de un total de 42 horas a la semana.

El trabajador cuando acepta laborar bajo esta modalidad de jornada ordinaria, no advierte a primera vista que si la jornada de trabajo empieza en la tarde y abarca más de cuatro horas de la noche (18 horas) ya no es una jornada mixta; y por lo tanto, no está obligado a laborar las siete horas diarias, sino que se reduce a seis horas en virtud de convertirse la jornada ordinaria mixta en jornada ordinaria nocturna.

Por otro lado, en lo relativo a convenios internacionales de trabajo de la Organización Internacional de Trabajo, ratificados por Guatemala, que mencionen alguna protección hacia el trabajo que se realiza en una jornada ordinaria mixta, es de hacer notar que no se encuentra ninguno relevante que venga a ayudar al trabajador en su horario de trabajo o que le otorgue un descanso, siendo preocupante esta situación, pues el trabajador no tiene una protección internacional valiedera que lo haga sentirse seguro en su trabajo.

#### 1.2.4 Jornada de los trabajadores del Estado

Un trabajador del Estado es una persona que está investida de funciones públicas y que desempeña su labor en la esfera de la administración pública, es decir, actúa en representación del Estado, y por lo tanto su labor debe ser loable y digna. Las funciones que realicen en el desempeño del cargo serán regidas por la Ley del Servicio Civil, Decreto 1748, de conformidad con lo establecido en Artículo primero de la citada ley. En el Artículo cuarto de la ley en mención, define lo relativo a servidor público, cuando establece: "Para los efectos de esta ley, se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública, en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a



cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la Administración Pública."

A los trabajadores del Estado siempre se les ha tenido consideración por parte de las autoridades en la realización de sus funciones públicas. Es de mencionar que gozan de cierto respeto en el ámbito laboral guatemalteco en virtud de ser funcionarios públicos. No obstante, la población guatemalteca no los considera de ese modo y de acuerdo con tanto ejemplo de corrupción que se ha suscitado últimamente, gozan de una total desconfianza por parte de los guatemaltecos.

La función pública de que están investidos se debe desempeñar en servicio de la generalidad, es decir, no deben de beneficiar a ningún sector o grupo, ni prestarse a algún servicio particular o a "hacer favores a amigos o conocidos" como se dice comúnmente.

En la legislación guatemalteca, la ley que norma lo relativo a los procedimientos y reglas para transparentar el ejercicio de una justa y adecuada a administración pública es la Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios Públicos y Empleados Públicos, mencionando la citada ley en los Artículo tres y cuatro, lo relativo a los funcionarios públicos.

En la Constitución Política de la República se regula lo relativo a los trabajadores del Estado en la sección novena, expresamente en el Artículo 107, estableciendo que éstos están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna. Los trabajadores del Estado se rigen en sus relaciones con el Estado o con sus entidades descentralizadas o autónomas por la Ley del Servicio Civil, Decreto 1748, teniendo derecho a la jornada ordinaria de trabajo que corresponda sin trabajar menos o más tiempo que los trabajadores que laboran en las empresas privadas, dependiendo siempre como ya se expreso anteriormente de algún convenio o acuerdo entre empleador y servidor público; ya que si trabajan más del



máximo de tiempo que establece la ley, el empleador tendría que retribuirle su trabajo como jornada extraordinaria.

#### 1.2.5 Jornada de trabajo sujeta a un régimen especial

Los trabajadores que estén sujetos a un régimen especial de trabajo, gozan igualmente del derecho a una jornada ordinaria de trabajo (diurna, nocturna o mixta) sin que exceda de su mínimo o máximo de duración sin excepciones, ya sea aumentando o disminuyendo la jornada ordinaria diaria sin excederse del mínimo o máximo de tiempo semanal para cada jornada.

Por ejemplo, los trabajadores agrícolas o ganaderos tienen derecho a una jornada ordinaria máxima de trabajo que no supere los límites de tiempo que establece la ley, y si se excede el trabajo de dichos límites, el empleador tiene la obligación de remunerarle al trabajador el tiempo extraordinario por lo menos con un cincuenta por ciento más del salario mínimo o del salario superior a éste que se haya estipulado entre las partes. Por supuesto que en el campo propio del trabajo, esto no ocurre tal y como lo establece la ley, ya que éstos trabajadores laboran en interminables jornadas de trabajo, sin conocer sus derechos mínimos de trabajo, explotándolos más allá del esfuerzo humano posible sin ninguna consideración por parte de los empleadores.

Hay casos en los cuales se cree que determinados trabajos por las especiales características en que se prestan no están sujetos a una jornada ordinaria de trabajo, como por ejemplo el trabajo a domicilio, el trabajo doméstico, el trabajo de transporte o el trabajo en el mar o en las vías navegables; sin embargo, es de mencionar que dichos trabajos sujetos a un régimen especial si tienen una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de que la legislación laboral guatemalteca no regula nada al respecto, se entiende que el legislador lo dispuso de manera general para todas las labores.



Con el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, son casos especiales en los cuales gozan de un descanso retribuido o se reduce la jornada dependiendo de la condición en que se encuentren las primeras y de la edad de los segundos.

En el caso del trabajo de las mujeres, se establece tanto en la Constitución Política de la República como en el Código de Trabajo, Decreto 1441, que las mismas tienen derecho a la misma jornada de trabajo que los hombres, salvo que se encuentren en estado de embarazo o en período de lactancia.

Cuando la mujer se encuentre en estado de embarazo, la madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento de su salario durante los 30 días que precedan al parto y los 54 días siguientes, y los días que no pueda disfrutar de dicho descanso se le acumularán para que los disfrute en la etapa post-parto, con tal de que sean 84 días de descanso.

Si la madre trabajadora se encuentra en período de lactancia tiene derecho en el lugar donde trabaja de media hora de descanso dos veces al día durante sus labores para alimentar a su menor hijo; pero también establece el Código de Trabajo, Decreto 1441, que puede acumular las dos medias horas para entrar más tarde a su trabajo o salir antes con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija.

Con respecto al trabajo que desempeñan los menores de edad, éstos tienen derecho a la reducción de la jornada ordinaria de trabajo en una hora diaria y seis horas a la semana si los mismos tienen más de catorce años, y en dos horas diarias y en doce a la semana para los jóvenes que tengan catorce años o menos de esa edad.

Como se puede inferir, la jornada ordinaria de trabajo en sus distintas modalidades regula el trabajo de todos los trabajadores sujetos a un régimen especial de manera general, presentando excepciones de horario en algunos casos como lo son el aumento o reducción de la jornada sin que exceda de la duración máxima semanal que establece la ley.



### 1.2.6 Jornada continua:

La jornada continua no está definida en la ley laboral guatemalteca (Código de Trabajo, Decreto 1441), pues la misma sólo menciona que la jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más periodos con intervalos de descansos de acuerdo a la naturaleza del trabajo.

El trabajador tiene derecho en toda relación laboral con una jornada ordinaria continua a un descanso mínimo de media hora, la cual debe de computarse como tiempo de trabajo efectivo y ser remunerada como tal. En el ámbito laboral guatemalteco en general, los patronos les otorgan este derecho a los trabajadores concediéndoles media hora al medio día que pueden utilizar para descansar o para consumir sus alimentos.

La jornada continua representa un aspecto de la jornada ordinaria en sus tres modalidades (diurna, nocturna, mixta) en virtud de que siempre se le debe de dar un descanso al trabajador para que recobre sus energías y mejore en la productividad laboral, no importando en que clase de jornada ordinaria se encuentre el trabajador.

En este tipo de jornada, el trabajo se desarrolla sin interrupción alguna, y está siempre en contraposición con la jornada discontinua. Esta continuidad de la jornada se originó en virtud del tiempo de comida a que tenía derecho el trabajador en el día (almuerzo). Anteriormente era inconcebible pensar en que el tiempo que el trabajador desgastaba en consumir sus alimentos tenía que ser remunerado, pues resultaba incongruente con el trabajo prestado. Solamente se admitía este pequeño receso como una obligación de parte de los empleadores para que el trabajador repusiera fuerzas y así continuar con su ardua labor sin que se le tuviera en cuenta para el pago del salario, pues se interrumpía el trabajo cuando el trabajador iba a almorzar y se iniciaba de nuevo cuando regresaba en la tarde a sus labores.



Actualmente, cuando el trabajador está sujeto a una jornada ordinaria continua, el trabajador no goza de un período de libre disposición y debe alimentarse dentro del local de las empresas, en un lugar que este habilitado para el efecto. El tiempo en el cual está ingiriendo sus alimentos es computado como tiempo efectivo de trabajo, para los efectos legales del pago del salario y prestaciones de ley. Así, el trabajador está protegido y goza de un tiempo obligatorio establecido por la ley (mínimo media hora) para consumir sus alimentos.

#### 1.2.7 Jornada discontinua:

El Código de Trabajo regula la jornada ordinaria discontinua cuando establece en el Artículo 119 que: "La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador".

El trabajador en una jornada ordinaria de trabajo discontinua dispone de por lo menos dos horas para ingerir alimentos y para descanso, esto teniendo en cuenta el tiempo en que el patrono divida la jornada de trabajo sin que se disminuya o aumente el tiempo máximo efectivo de trabajo.

En este sistema de jornada, anteriormente prevaleció por costumbre otorgarle un espacio de tiempo al trabajador al medio día, sin que esto fuera tan relevante como en la actualidad. No se le daba la importancia debida en virtud de que era característico en todos los hogares el almuerzo en familia y dependiendo de las costumbres de los mismos, el descanso después del almuerzo era realizado por el trabajador. Con el paso del tiempo y la evolución industrial de los centros de trabajo, se dio paso a la implementación de lo que se conoce como la jornada continua de trabajo, tiempo en el cual el trabajador ya no pudo disponer de tanto tiempo al medio día y se limitó a tener el tiempo suficiente para alimentarse y ya no gozar del descanso de medio día como se acostumbraba.



Es de hacer notar que al patrono le quedaba mejor una jornada discontinua en virtud de que el almuerzo no era computado como un tiempo efectivo de trabajo, y no existía obligación de remunerarlo. Esto dio lugar a discusiones y desacuerdos por parte de los patronos, quienes no estaban dispuestos a pagarle como salario al trabajador el tiempo en el cual éste ingería sus alimentos. Aún los trabajadores también protestaron pues consideraban que en una jornada continua de trabajo podían salir más temprano y buscar un segundo trabajo para mejorar su situación económica, situación que ya no podían realizar al estar en una jornada discontinua de trabajo.

Se indicó también, que la jornada discontinua desestabilizaba y rompía con las costumbres familiares, pues como se mencionó el almuerzo en familia era acostumbrado por el sector trabajador.

Por último hay que mencionar que el Código de Trabajo, Decreto 1441, no establece un límite de tiempo que deba durar este periodo de receso para consumo de alimentos, estableciendo únicamente que el patrono debe otorgar media hora de descanso en una jornada de trabajo continua.

#### 1.2.8 Jornada especial:

Es la jornada acordada por los trabajadores y el patrono, la cual excede del máximo legal diario; esto con la finalidad de obtener el descanso del día sábado o para utilizar otra modalidad parecida. Este tipo de jornada no puede exceder de los límites legales para cada jornada de trabajo que establece el Código de Trabajo, Decreto 1441.

También, se le puede definir: "La Jornada Especial es la que se desarrolla el día de descanso, la cual se le paga al trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado."<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Davalos, José, Derecho del trabajo I, pag 185



A esta jornada en la doctrina se le llama también jornada convencional, la cual es aquella que se pacta entre trabajador y patrono o entre trabajadores y patronos, siempre y cuando se haga sin rebasar los límites establecidos por la ley, siendo usual que en los distintos convenios de trabajo de la Organización Internacional de Trabajo aprobados por Guatemala, exista la idea de un beneficio recíproco de reducir la jornada de trabajo.

En las empresas es cotidiana la realización de este tipo de jornada, pues considerando que un acuerdo entre patrono y trabajador sienta las bases de un mejor porvenir, ocurre en la realidad laboral. En la legislación laboral guatemalteca, no se establecen jornadas especiales expresamente, pues sólo indica la norma laboral que se puede aumentar o disminuir la jornada de trabajo con acuerdo entre patrono-trabajador, por costumbre, por trabajos que por su propia naturaleza hagan el trabajo insalubre o peligroso o que por casos de excepción calificados, riesgo inminente o por siniestro no se puedan suspender las labores y se tenga que aumentar la jornada.

Un ejemplo de que este tipo de jornada se reconoce en las legislaciones a nivel mundial se cita en España, en donde la misma goza de un régimen jurídico especial y distinto, contemplado fundamentalmente en el Real Decreto 2001/83, de 28 de julio, que aprueba el reglamento de jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, en el Artículo 34-5 del estatuto.

Ese reglamento distingue dos clases de jornadas especiales, según que impliquen ampliaciones en el tiempo de trabajo o bien reducciones al mismo. Se regulan en este cuerpo legal las jornadas especiales ampliadas y jornadas especiales reducidas. Ambas tienen su fundamento, en la naturaleza del trabajo que se presta en determinadas actividades productivas.





### 1.2.9 Jornada reducida:

Esta jornada es aplicable al trabajo que desempeñan los menores de 18 años de edad, a quienes de conformidad con el Código de Trabajo, Decreto 1441, se les debe disminuir la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurna, el cual regula lo siguiente en el Artículo 149: "La jornada ordinaria diurna que indica el Artículo 116 párrafo 1ro., se debe disminuir para los menores en edad así:

- a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y
- b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme el Artículo 150 siguiente.

Es entendido que de acuerdo con el mismo Artículo 150, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso."

En este caso la ley considera que la jornada de trabajo de los menores de 14 años debe reducirse de acuerdo con el principio de razonabilidad que establece que el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, sin que se les tenga que forzar a realizar trabajos inhumanos.

### 1.2.10 Jornada indeterminada:

De conformidad con la doctrina es aplicable esta jornada a los trabajadores domésticos, "los cuales tienen derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche."<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> *ibid.*

De conformidad con el Código de Trabajo, Decreto 1441, los trabajadores domésticos, tienen los mismos derechos que todos los trabajadores en general, tanto, gozan de la misma jornada de trabajo y de las mismas limitaciones, derecho a devengar horas extraordinarias. El Artículo 164 y el Artículo 165, inciso c del mismo cuerpo legal, los cuales regulaban que el trabajo doméstico no estaba sujeto a horario ni a limitaciones en la jornada de trabajo, fueron declarados inconstitucionales por la Corte de Constitucionalidad, de conformidad con el expediente 549-2006, con fecha 24 de marzo de 2006.



#### 1.2.11 Jornada de emergencia:

La jornada de emergencia la realiza el trabajador en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o de la existencia mismo de la empresa; esta jornada podrá realizarse durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males.

Esta clase de jornada se da en el supuesto de una prolongación de la jornada ordinaria a causa de un siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa; esa prolongación será por el tiempo necesario para evitar tales males.

“También puede darse la obligación del trabajador de cubrir una jornada de emergencia dentro de su jornada ordinaria, cuando sus obligaciones habituales se cambien por las de colaborar en las tareas de salvamento que correspondan; resultaría incongruente que el trabajador se negara a tomar un hacha o una pala con el pretexto de que su obligación para la empresa es como chofer o electricista, por ejemplo.”<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> *Ibid*, pág. 186-187.



Este tipo de trabajo de emergencia se justifica en la medida en que el trabajador está colaborando a salvar la vida de sus compañeros, del patrono y la existencia de la empresa misma, que es la fuente de trabajo. Se trata de una obligación moral convertida en obligación jurídica.

No deben confundirse estos trabajos ejecutados en una jornada de emergencia con los trabajos ejecutados en una jornada extraordinaria, pues aquéllos suponen un suceso ajeno a los objetivos propios de la empresa; en cambio las labores extraordinarias implican la prolongación de la jornada ordinaria en beneficio de la empresa.

#### 1.2.12 Jornada extraordinaria:

Es aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder de un total de doce horas diarias, salvo los casos de excepción calificados que establezca la ley (Código de Trabajo, Decreto 1441) o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, establecimientos o máquinas y no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores que realizan.

El Código de Trabajo establece en el Artículo 121: "El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los Artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes..."

También, la ley laboral guatemalteca no considera como horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, puesto que lo hace en beneficio de la empresa y no es por un trabajo extra, sino por equivocaciones que ha tenido el trabajador.



El legislador al plasmar en la ley la jornada extraordinaria, lo hizo pensando en que al fijar un máximo a la jornada de trabajo, ésta iba a ser rebasada por situaciones que no estaban previstas, surgiendo de esta forma la jornada extraordinaria de trabajo.

Existen diversas situaciones en las cuales se hace necesario que los trabajadores laboren más allá del máximo legal, de las horas marcadas en su jornada ordinaria; por ejemplo, la producción de algún medicamento para evitar el brote de alguna epidemia.

La regla general es que el trabajo extraordinario no es obligatorio para el trabajador, ni debe ser impuesto por el empleador en una relación de trabajo, éste debe ser un convenio entre ambas partes. El trabajador no está obligado a laborar, ni puede forzársele a prestar servicios en horas distintas de las estipuladas en el contrato de trabajo, o que se labore más allá de los límites que establece la ley. El empleado al cumplir con su jornada de trabajo puede retirarse aún habiendo trabajos por hacer, mientras no se esté dentro de alguna de las excepciones por las cuales la ley considera que no debe suspender la labor que realiza. Lo anterior ocurre a menudo en la mayoría de empresas en la realidad nacional, pues cuando el trabajador termina la labor encomendada por el patrono, en muchas ocasiones le imponen otras para las cuales no fue contratado; siendo así, que no le queda otra opción al empleado que cumplir con las nuevas labores asignadas.

Por otro lado, con respecto a la retribución al trabajo en jornada extraordinaria, la doctrina dictamina que es en relación al tiempo de esa jornada, es decir, se paga el salario por el tiempo extraordinario que trabaja determinada persona.

En la doctrina se le llama a esta jornada como trabajo suplementario o extraordinario, pues el tiempo en que se rinde diariamente el oficio integra la jornada normal, ya sea establecida por las partes o por la ley; pero todo horario de trabajo que se pase de éste límite legal, bien sea por convenio o por imposición, constituye un trabajo extraordinario que debe ser remunerado al menos con un cincuenta por ciento sobre el sueldo base.

Un ejemplo de cómo se remunera el trabajo extraordinario fuera de las horas de Guatemala, lo constituye la legislación vigente en Colombia, pues es necesario advertir en ella, que en atención al momento en que se presta el trabajo, dicha legislación lo divide en diurno y nocturno. Esta división es tomada desde muchos años atrás por las reglas del derecho internacional del trabajo, con el objeto de favorecer a los trabajadores en su horario de trabajo. De tal manera enfoca un beneficio hacia los trabajadores de la jornada nocturna que se desarrolla en las industrias, elevando así la remuneración de ese tipo de trabajo en atención al exceso de cuidado y de energía que utiliza el trabajador.



Con la ley sexta de 1945, en Colombia, se había hecho una división entre jornada diurna, nocturna y mixta, siendo ésta última una combinación de las dos primeras. Estas disposiciones fueron reformadas, porque resulta que en la práctica resultó ser un obstáculo más que un beneficio para la liquidación del trabajo extraordinario. Pero, más adelante se reformó estableciéndose un sistema más sencillo: Establecieron que el trabajo diurno se entendía que se prestara de seis de la mañana a seis de la tarde, y el nocturno, que se prestara de seis de la tarde a las seis de la mañana del día siguiente. Este sistema se acercó más a la realidad y trajo sencillez a la norma laboral colombiana.

En lo relativo al porcentaje que debe ganar una persona por laborar horas extraordinarias en una jornada nocturna en Colombia, por el solo hecho de laborar en este tipo de jornada, tiene un recargo del 35 % sobre el valor del trabajo diurno, es decir, sobre el valor de la hora promedio de la jornada diurna.

En este último apartado la legislación colombiana tiene igual regulación legal que Guatemala, en lo relativo a la duración del trabajo nocturno, de conformidad con lo establecido en el Artículo 116 del Código de Trabajo, Decreto 1441; pero no así en lo relativo al porcentaje de remuneración por horas extraordinarias, pues la legislación nacional no hace diferencia alguna sobre las jornadas de trabajo, estableciendo que toda jornada extraordinaria debe ser remunerada por lo menos con un 50% más del



salario mínimo o el que se hubiera estipulado, de conformidad con el Artículo de dicho cuerpo legal.

### 1.3 Cómputo de la jornada de trabajo

#### 1.3.1 Historia de la duración de la jornada

En la antigüedad, el trabajo material era considerado como indigno de los hombres libres, reservándose exclusivamente para los esclavos. El dueño del esclavo fijaba, a su arbitrio, la duración de la jornada. En la época medieval por la deficiente iluminación nocturna, y olvidándose en lo absoluto de la salud de los trabajadores, el factor que determinaba la duración de la jornada era la luz solar: se trabajaba desde la salida a la puesta del sol. Como la salida y la puesta del sol cambian, según la estación del año, la jornada variaba. Por otra parte, con el liberalismo triunfante de la Revolución Francesa se cristalizó, en el ámbito del derecho, como libertad absoluta de las partes para contratar. Como consecuencia de ello, se dejó libre la autonomía de la voluntad del patrono y de los trabajadores para la fijación de la duración de la jornada de trabajo.

Con esta aparente libertad, el patrono provisto de los medios económicos, impuso unilateralmente el tiempo de duración de la jornada de trabajo. Como al patrono sólo le interesaba la productividad y nada en lo relacionado con la salud de los trabajadores, les fijaba una jornada de trabajo que comprendía entre 15 y 16 horas diarias.

A finales del siglo XVIII, la limitación de la jornada a ocho horas, es recogida por los organismos sindicales como la primera reivindicación obrera.

En París, al finalizar la primera guerra mundial, las potencias se reunieron en conferencia para elaborar los tratados de paz. La comisión de legislación del trabajo, presidida por el norteamericano Samuel Compers, preparó una declaración de principio que, el día 28 de abril de 1919, en sesión plenaria de la conferencia de la paz fue



propuesta y, con algunas modificaciones, fue aprobada como el Artículo 4 del Tratado de Versalles, estipulándose, entre otros puntos, la adopción de la jornada de trabajo de ocho horas o de la semana de 48 horas como objetivo a lograr, donde no estuviera todavía establecida.

Las jornadas de trabajo con el paso del tiempo, se reducen en su límite de duración, y precisamente con la conferencia general de la Organización Internacional de Trabajo, reunida en Washington del 29 de octubre de 1919 al 20 de enero de 1920, se adopta el convenio número uno por el que se limita, sólo en las empresas industriales, la jornada de trabajo en 8 horas diarias y 48 horas semanales.

### 1.3.2 Factores para computar la jornada de trabajo

La jornada de trabajo consiste en un horario estipulado, pero ¿Cuál es el lapso que debe computarse como integrante de la jornada de trabajo? Para contestar esta pregunta se tienen que relacionar las unidades de medición del tiempo con las actividades desarrolladas por el trabajador en el transcurso de esas unidades. En virtud de lo anterior, se deben tener en cuenta tres factores para computar la jornada de trabajo:

- El lapso que debe computarse como parte de la jornada es el tiempo efectivamente laborado por el trabajador.

De acuerdo con este factor, la doctrina ha caracterizado al mismo como el sistema del trabajo efectivo, y que no forman parte de la jornada de trabajo: El tiempo vacío (el trabajador está a disposición del patrono, pero no trabaja en espera de órdenes, de que se repare una maquinaria, etc.), el tiempo de comida, el tiempo de reposo, el tiempo que transcurre desde que entra a las instalaciones de la empresa hasta que llega a su



lugar de trabajo o viceversa, ya que durante esos periodos se presta efectivamente el trabajo.

- El lapso que debe computarse como parte de la jornada es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar el trabajo.

Conforme a este segundo factor que doctrinalmente se conoce como sistema de la disponibilidad para trabajar, forman parte de la jornada de trabajo el tiempo efectivamente trabajado y el tiempo en que el trabajador está a disposición del patrono para desarrollar su trabajo; pero no forman parte de la jornada: el tiempo de comida, el tiempo de reposo, el tiempo que transcurre desde que entra a las instalaciones de la empresa hasta que llega a su lugar de trabajo y viceversa, ya que durante esos periodos no pone sus energías de trabajo a disposición del patrono.

- El tercer factor para determinar el lapso para computar la jornada de trabajo es el sistema de permanencia en el lugar de trabajo.

Conforme a este sistema el lapso que debe computarse como parte de la jornada es el tiempo que transcurre desde que el trabajador ingresa hasta que sale de las instalaciones de la empresa. Como es fácil advertir forman parte de la jornada de trabajo, conforme a este sistema, el tiempo efectivamente trabajado, el tiempo vacío, el tiempo de reposo, el tiempo de comida, el tiempo que transcurre desde que entra a las instalaciones de la empresa hasta que llega a su lugar de trabajo y viceversa.

De los tres factores anteriormente descritos, el que se adecua a lo que establece el Código de Trabajo, Decreto 1441, es el que determina que el lapso que se debe computar como parte de la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar el trabajo, en virtud de que la ley laboral anteriormente mencionada regula y reconoce lo relativo al tiempo efectivo de trabajo en su Artículo 116 tercer párrafo: "...Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono...", y no regula lo relativo a que el





lapso para computar la jornada de trabajo se debe basar en el tiempo efectivamente laborado por el trabajador, no importando estar o no sometido a un horario de trabajo; ni en el sistema de permanencia en el lugar de trabajo que se mencionó con anterioridad.

## CAPÍTULO II



### 2. Trabajo físico, mental y clases de trabajadores

#### 2.1 Trabajo físico

El trabajo físico, también conocido como manual, es el que desempeña un trabajador haciendo uso de su fuerza humana con el propósito de lograr un objetivo económico o de satisfacer una productividad empresarial. Este tipo de trabajo conlleva un enorme esfuerzo en su realización, ya que existe un constante derroche de energías por parte del trabajador sin que se le otorgue en muchas ocasiones un descanso mínimo para recuperar su fuerza.

El trabajo físico empieza en la primera labor que realiza el trabajador en la empresa, es decir, comienza cuando el mismo está bajo la subordinación del patrono y realiza su trabajo bajo dicha supervisión. En consecuencia, termina el mismo cuando el trabajador finaliza con el horario de trabajo impuesto.

Es difícil determinar cuando empieza y también cuando finaliza la jornada de trabajo, en la doctrina se encuentran distintos criterios que establecen que la jornada empieza cuando el trabajador comienza con su trabajo aunque llegue tarde al mismo, y lo finaliza cuando finalice la labor encomendada. Por supuesto, este criterio se encuentra en la doctrina laboral y el mismo no puede adaptarse a la legislación laboral guatemalteca, en virtud de que el Código de Trabajo, Decreto 1441, establece en el Artículo 116, tercer párrafo; lo relativo al tiempo efectivo de trabajo, regulando que es el tiempo en el cual el trabajador permanece a las órdenes del patrono. Por lo tanto, se infiere que el trabajador aunque haya finalizado con su labor antes de la finalización de la jornada, debe quedarse en el lugar de trabajo hasta la terminación de la misma.

En el ámbito laboral guatemalteco, existen distintas clases de trabajos físicos o manuales que se desarrollan en un lugar de trabajo o informalmente. Se encuentran



entre estas clases, los trabajos en los cuales se realizan objetos de artesanía por parte de las personas que poseen la habilidad de darle forma a un objeto haciendo uso de las manos, es decir, los trabajadores manuales. Por otro lado el trabajo físico también puede consistir en realizar labores de toda índole utilizando la fuerza física, sin importar el ambiente en que se realice, por ejemplo: El traslado de materiales a una casa, sembrar hortalizas en un terreno, pescar, el corte de caña de azúcar, practicar un deporte con remuneración de por medio, etc. El trabajador hace uso exclusivamente de la fuerza de trabajo en los ejemplos descritos anteriormente, pero también hay actividades en donde el empleado debe realizar una labor mental para llegar a la conclusión del mismo, por ejemplo: La mecánica automotriz.

En labores en las cuales se utiliza la fuerza de trabajo, el empleado sufre todas las consecuencias de desgaste físico y mal aprovechado, esto ocurre si en el centro de trabajo no se cuenta con la maquinaria adecuada que ayude al trabajador a realizar una labor de más calidad.

Conforme el paso del tiempo, y con la forma de desarrollar el trabajo físico o manual, se ha visto un adelanto en la forma de llevar a cabo el mismo, pues ahora se utilizan distintas técnicas utilizando maquinaria que ahorra el trabajo del empleado. Esto viene a contribuir para proporcionarle un beneficio de descanso al trabajador, pues ahora se puede ayudar de artefactos mecánicos.

En lo relativo a la masa laboral imperante en las empresas de producción en gran volumen, se observan innumerables cantidades de personas de todos los géneros obligados a laborar en una jornada extenuante sin recibir un sueldo meritorio por la actividad que realizan. Ejemplo de ellos son las maquilas, en donde el trabajador al terminar la relación laboral, no es retribuido con las prestaciones laborales que en derecho le corresponde.

Normalmente en las empresas donde laboran una gran cantidad de personas que realizan una actividad física, se manifiestan constantes violaciones a los límites de



duración de la jornada de trabajo, extralimitándose en el periodo de tiempo de la jornada ordinaria de trabajo (diurna, nocturna o mixta) con tal de dejar finalizada una labor, por ejemplo: El descargo de mercadería llevada al centro de trabajo lista para ser descargada a las 18 horas (generalmente hora de finalización de una jornada ordinaria diurna).

Reglamentamente en la población existe la creencia que las personas que realizan trabajo físico son las masas explotadas y que el mismo genera miseria y retraso cultural entre quienes lo realizan, no obstante, en una realidad en donde el trabajo es escaso de encontrar las personas se conformarían con realizar cualquier trabajo con tal de tener lo necesario para subsistir.

El Código de Trabajo, Decreto 1441, establece en el Artículo tres lo siguiente: "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". El ordenamiento laboral guatemalteco vigente adopta la corriente moderna al considerar trabajador a la persona que desempeña servicios materiales, intelectuales o de "ambos géneros", concepto aceptado en la mayoría de legislaciones laborales a nivel internacional.

## 2.2 Trabajo mental

El trabajo mental o intelectual, es el que desempeña un trabajador haciendo uso de su intelecto, es decir, de su capacidad de razonar, pensar, expresar o manifestar ideas, pensamientos, puntos de vista; con tal de ser aportados a un objetivo particular para lograr una finalidad productiva o económica determinada.

En muchas ocasiones se observa que el trabajo intelectual no es tan respetado y valorado entre la población, esto en virtud de que la mayoría de la población desafortunadamente no tiene acceso a una educación superior y se dedican a



actividades físicas o manuales por ser las únicas actividades laborales que tienen opción. Hay que tomar en cuenta que en un principio las legislaciones laborales no protegían al trabajo mental, sólo se limitaban a proteger al trabajo manual o físico; sin embargo, esto ha sido superado por las legislaciones laborales a nivel mundial.

En algunas sociedades hay personas con un alto grado de intelectualidad que se dedican a la ciencia, al arte o a la política, perteneciendo muchas veces a las clases explotadoras o que están a su servicio y con ello participan en la explotación de los hombres dedicados al trabajo físico.

En ocasiones hay trabajadores que desempeñan las dos aptitudes, tanto físicas como mentales o intelectuales, estando por ello en un nivel de esfuerzo que se complementa, puesto que descansan de sus labores físicas al realizar una labor intelectual y viceversa.

El equilibrio en este tipo de trabajo es importante, puesto que si no existe tal, una actividad realizada exageradamente puede ocasionar cansancio y desestabilización en el organismo humano.

Es en este punto en donde para valorar el esfuerzo que llevan a cabo los trabajadores que realizan un esfuerzo mental y físico, es necesario reflexionar y analizar las actividades que llevan a cabo en un centro de trabajo. Esta clase de trabajador para poder realizar el trabajo físico necesita en primer lugar idear la actividad que va a realizar, por ejemplo: El albañil necesita imaginarse, cuanto va a necesitar de materiales; así mismo, debe medir las consecuencias de realizar determinada construcción en un inmueble, utilizando para ello su intelecto. Un mecánico por medio de la experiencia y el conocimiento de las partes de un automóvil, necesita ver el funcionamiento del vehículo antes de establecer el problema del mismo.

### 2.3 Trabajo permanente



El trabajo permanente es el que ejecuta un trabajador de manera continua, habitual, dentro de una empresa o fuera de la misma y con un horario de trabajo establecido legalmente o por acuerdo con el patrono.

El trabajo permanente regulado en el Código de Trabajo, Decreto 1441, no hace referencia propiamente a una clase de trabajadores que desempeñen las actividades laborales de manera continuada o perenne, ya que lo establece de manera general aplicado a todos los trabajadores no importando la jornada que tengan.

Sin embargo, en el Artículo 120 del Código de Trabajo, establece: "Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho a recibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.", en este Artículo, hace énfasis en que si laboran menos del máximo de la jornada ordinaria diurna permitida por la ley, recibirán el salario íntegro y no serán considerados como trabajadores no permanentes por ese motivo.

Un ejemplo de trabajador permanente, lo es una persona que realiza labores de investigación a las personas que le deben dinero a la empresa donde labora el investigador, con un horario de trabajo de más de doce horas -si es posible-, los días jueves y viernes de cada semana; la relación laboral no es de ocho horas cada día, ni de 48 horas a la semana, pero como realiza labores permanentes en la empresa, tiene derecho a recibir el salario íntegro como si realizara una jornada ordinaria diurna.

En la realidad laboral guatemalteca, no se acostumbra observar a este tipo de trabajadores muy seguido, en virtud de que los patronos argumentan que a este tipo de trabajadores no se les debe pagar el salario de una jornada ordinaria diurna por el poco tiempo que laboran, y establecen que el trabajo que realizan es la típica labor por obra determinada; es decir, los patronos sólo deben pagar los servicios realizados por el

trabajador por la labor que realice y no consideran las funciones del trabajador como permanentes.



## 2.4 Trabajo no permanente

El Trabajo no permanente consiste en la serie de actividades laborales que desempeña un trabajador de forma temporal, irregular o esporádica en una empresa o fuera de ella, con un horario de trabajo establecido de forma legal o por acuerdo entre patrono y trabajador.

Los trabajadores que realizan actividades no permanentes en una empresa o centro de trabajo no gozan en muchas ocasiones de los derechos mínimos que le otorga el ordenamiento laboral guatemalteco. Esto ocurre en virtud de que los mismos trabajadores que realizan dichas actividades no tienen conocimiento de las garantías mínimas a que tienen derecho, incluso los patronos que los contratan tampoco tienen un conocimiento desarrollado en materia de derechos a favor del trabajador no permanente.

Este tipo de trabajador en la doctrina laboral existente, no hace referencia a que deba trabajar todo el tiempo en un lugar de trabajo, pues su misma naturaleza lo obliga a aparecer solamente cuando es requerido por el patrono. Así se tiene que los trabajadores no permanentes no frecuentan la empresa en mucho tiempo hasta que el oficio que manejan sea requerido.

En las empresas desarrolladas e industrializadas, se prevé que en el futuro, este tipo de trabajador será remplazado por la maquinaria en ciertas tareas, pero siempre se considera que el hombre difícilmente puede ser superado por un organismo cibernético o mecánico. Por ejemplo: Un reparador de lavadoras en un almacén de venta de electrodomésticos, su presencia no es requerida hasta que se descompone un artefacto mecánico.



## 2.5 Trabajadores que realizan labor física

Los trabajadores que realizan una labor física o manual desempeñan sus actividades durante la jornada de trabajo utilizando sus energías realizando la labor para la que fueron contratados, y están acostumbrados a ser retribuido por días, semanas o quincenas.

La historia de los trabajadores físicos ha sido muy controvertida y llena de vicisitudes en los diferentes ámbitos laborales. Uno de los trabajos físicos que causó más repugnancia fue el trabajo forzado realizado en la antigüedad. Un ejemplo de ello lo constituye la construcción de las pirámides de Egipto, en donde el trabajador era un esclavo, tratado como animal de carga sin ningún derecho laboral o humano. Así, a lo largo de las diferentes evoluciones laborales que se generaron, se mejoró notablemente el trato hacia el trabajador, al no considerarlo más como un esclavo y otorgarle la calidad humana.

Con el inicio del mejoramiento de las condiciones en que se prestaría el trabajo en una empresa, el trabajador se benefició enormemente cuando se introdujeron criterios de reducción de la jornada de trabajo. Fue un alivio para todos los trabajadores, pero especialmente para aquellos que realizaban una actividad física.

Desde que el trabajador tuvo una jornada de ocho horas diarias, en las distintas empresas se valoró más la labor física, otorgándole así derechos al trabajador. Las cosas mejoraron para el trabajador en ciertos aspectos dentro del centro de trabajo, ya que en lo relativo a la jornada de trabajo, se empezó a respetar el inicio y el final de la misma sin exceso de tiempo. Sin embargo, en la época moderna se empezó a generar la crisis del desempleo, un factor que desestabiliza a familias trabajadoras y en el cual a la gente ya no le importa sufrir abusos laborales por parte de los empleadores, pues es más importante tener comida en casa.





Es así que en la mayoría de empresas el trabajo físico se desarrolla por gente que no está capacitada para realizar ese trabajo, pero que por la necesidad de la escasez de empleo optan por inmiscuirse en ese ámbito laboral. Es en estas situaciones en donde se aprecia un incremento en la tasa laboral por parte de los trabajadores que realizan un trabajo físico comparado con los que realizan un trabajo intelectual.

En la doctrina existen diferentes criterios en lo relativo a creer si hay trabajos intelectuales y materiales, pues mencionan que los límites entre ambos son tan sutiles que no pueden establecerse fronteras. Sin embargo, se debe separar cada trabajo, pues si bien es cierto que en algunos casos se utilizan las dos actividades laborales, en otros casos el trabajo consiste en actividades materiales o intelectuales por separado.

El Código de Trabajo, Decreto 1441, reconoce ambas actividades, los trabajadores que prestan a un patrono sus servicios materiales o intelectuales y además, establece el trabajo de ambos géneros, confirmando de esta manera que ha dejado de regular al trabajo material, para regular ambas actividades.

## 2.6 Trabajadores que realizan actividad intelectual

La actividad intelectual requiere para su realización que el trabajador pueda materializar sus ideas y pensamientos con el fin de lograr satisfacer una necesidad. Es en este punto, en donde los empleadores aprovechan esa gama de ideas para ponerlas en práctica y favorecer los intereses de la empresa, y claro, se les debe pagar a los trabajadores que aporten esos conocimientos.

"Toda actividad intelectual ha de objetivizarse para que trascienda en el ámbito personal. Cualquier conducta debe regirse por el intelecto para que sea consecuente al ser humano."<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Briceño Ruiz, Alberto, *Derecho individual del trabajo*, pág. 138.



El objetivo del trabajador intelectual es lograr aportar todo lo que conoce respecto a un tema, y que la aportación pueda servir para el uso de una empresa o necesidad. Con esto no se hace referencia a que el trabajador intelectual labora por una paga por el conocimiento compartido necesariamente en una empresa, pues existen casos en los cuales este tipo de trabajador plasma sus ideas en libros o programas de computadoras para ser vendidos a quien esté interesado en ello.

El trabajador que realiza una labor intelectual tiene campo abierto para realizar su trabajo con el propósito de venderse al mejor postor. En ocasiones se menciona que esta clase de trabajadores realiza un esfuerzo físico al realizar su tarea, es decir, se complementan tanto trabajo físico como intelectual.

Por ejemplo, un publicista necesita el uso de la mente para diseñar una nueva presentación de un producto, el yesero para el uso de la cuchara y el pintor para que la pared no muestre los trazos de la brocha. También se puede mencionar que un escritor realiza un esfuerzo físico al escribir, al dictar, al leer y al revisar; el artista, requiere del movimiento que traduzca sus diferentes concepciones.

El trabajo intelectual llegó a diferenciarse del trabajo físico con el objetivo de separar los campos de su realización, pues no se acostumbra tener a trabajadores que realizan actividades físicas en una oficina o trabajadores que realizan labor intelectual que desempeñen las mismas al aire libre, bajo el abrumante calor del sol de medio día.

Sin embargo, se hizo énfasis también en separar los campos del trabajo físico y el mental con el objeto de menospreciar el trabajo realizado manualmente. El trabajo intelectual fue catalogado como una labor que debía realizarse por los mejores pensadores y no por cualquier persona.

Esta diferenciación entre lo que es trabajo físico y mental sirvió en otras épocas, para que el más preparado sometiera al ignorante, para que el fuerte sujetara al débil. Por ejemplo, los egipcios, al referirse a quienes desempeñaban tareas rudas, decían



que la espalda les servía para golpearlos. También, Aristóteles afirmaba que el hombre libre podía mantener erguida la columna, en tanto que el esclavo nacía con la espalda encorvada para soportar las rudas tareas.

El Código de Trabajo, Decreto 1441, reconoce el trabajo intelectual y el material, así como el de ambos géneros, siendo ésta una decisión acertada por el legislador, en virtud de que así se reconocen ambos géneros a nivel mundial.

La única distinción válida es considerar a los seres humanos intelectualmente aptos o ineptos. Todos nacen con la misma posibilidad, ya que corresponde a cada uno el desarrollo de las capacidades y aptitudes. Las ideas que se tenían anteriormente fueron desechadas, pues los seres humanos tienen todos la misma capacidad de razonar y pensar, siendo evidente que no tiene que ver la situación económica ni otros factores para creer que el origen de la inteligencia tiene explicación.

## 2.7 Trabajadores de base

En la doctrina, existen varias clasificaciones de trabajadores, siendo una de éstas, los trabajadores de base o de planta, los cuales son aquellos que desempeñan una actividad normal de la empresa. Son permanentes, si la actividad es continua y de temporada si la actividad se realiza solo durante determinadas épocas del año.

Así mismo, para la existencia de un trabajo de planta en una empresa, se requiere únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la misma, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales constantes y uniformes de la empresa. De lo anterior se deduce que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme en períodos de tiempo fijos.



La legislación laboral guatemalteca, toma de manera general a los trabajadores de base o de planta, ya que no los menciona en el Código de Trabajo, Decreto 1441 en virtud de que éstos son los trabajadores comunes u ordinarios que realizan sus actividades en una empresa y que se les llama solamente trabajadores.

## 2.8 Trabajadores transitorios

El trabajador transitorio es aquel que no se encuentra vinculado en su trabajo a la actividad permanente de la empresa, es decir, sólo se encuentra en el mismo de manera temporal, mientras se realiza determinada actividad o circunstancia especial o extraordinaria.

Esta clase de trabajador realiza las actividades para una empresa o centro de trabajo así como lo establece la doctrina “por temporadas”, debido a que no es necesario que se encuentre todo el tiempo en la empresa, su trabajo es ocasional y sólo es llamado cuando se necesita realizar una actividad que sólo el trabajador transitorio puede hacer.

Es de hacer mención que este tipo de trabajadores no lo regula expresamente el Código de trabajo, Decreto 1441, debido a que éste regula a los trabajadores de manera general, encuadrándose la actividad de cada uno de ellos como un trabajador común u ordinario, haciendo mención solamente en lo relativo a que el tipo de contrato que tienen esta clase de trabajadores es por obra determinada, puesto que sólo cumplen su función en la empresa y nuevamente se desligan de la misma durante un tiempo hasta ser requeridos nuevamente.

Este tipo de trabajador tiende a parecerse a los trabajadores no permanentes, en la doctrina se establece que los dos tienen iguales funciones en un centro de trabajo.



### 2.8.1 Trabajadores eventuales

Los trabajadores eventuales están dentro de la rama de los trabajadores transitorios y son aquellos que por alguna razón no lograron satisfacer los requisitos para ser trabajadores de planta o de base o que cumplen con actividades ocasionales dentro de una empresa.

Otra definición de esta clase de trabajadores es: "El trabajador eventual es aquel que realiza un trabajo cuya duración está sujeta a cualquier suceso imprevisto o contingencia; esto es, aquel trabajo que se presta sin fijeza, excepcionalmente."<sup>5</sup>

Los trabajadores eventuales realizan temporalmente una labor continua y se destaca así, lo circunstancial de su permanencia en el trabajo; y al mismo tiempo se pone de manifiesto que la tarea que llevan a cabo es habitual y constante en la empresa.

En la realidad del ámbito laboral guatemalteco este tipo de trabajadores no existen como tales directamente, en virtud de que si por alguna razón no llenaron los requisitos para ser tomados en cuenta para laborar en una empresa, los mismos no quedan ya ligados a la empresa que no los aceptó. Surgiendo de esta manera la libre disposición del trabajador para buscar trabajo en otra empresa sin tener ya ningún tipo de conexión con el anterior lugar de trabajo en donde solicitó empleo.

Sin embargo, los trabajadores eventuales que si existen en este ámbito laboral mencionado son los trabajadores que prestan un servicio de manera provisional y que en virtud de regreso del empleador titular se ven obligados a abandonar su puesto.

---

<sup>5</sup> Cabanellas, Guillermo, *Contrato de trabajo*, t I pág 458.



Estos trabajadores son los llamados sustitutos o interinos, quienes juegan un papel importante en la búsqueda de suplentes para los casos inesperados que puedan surgir en una relación laboral.

### 2.8.2 Trabajadores intermitentes

Esta clase de trabajadores también forma parte de los trabajadores transitorios y son contratados generalmente por día, ya que prestan sus servicios en forma discontinua, sin tener una relación continua con la empresa después de que cumplen con su función.

Estos trabajadores eventuales realizan su labor con intervalos de tiempo, no existe una uniformidad sino que se caracterizan por la eventualidad propia del trabajo que desempeñen.

Un ejemplo de trabajador eventual sería el de los cargadores, cuando son contratados solo cuando en una empresa se recibe o se entrega mercancía. Es decir, no tienen una relación permanente que establezca que tienen una relación laboral, pues es sólo por un espacio de tiempo en donde van a estar al servicio de la empresa.

En la doctrina es discutida la idea de que este tipo de trabajadores prestan sus servicios por día, pues otros criterios señalan que no se puede tomar en cuenta que el tiempo de servicio vaya a ser realizado en ese periodo de tiempo. Es muy difícil indicar que un trabajo se preste por día, pues hay tareas en las cuales se hace necesario tomar dos o tres días para realizarla. Siendo así que el periodo de tiempo debe ser establecido para prolongarse más allá de un solo día de trabajo.



### 2.8.3 Trabajadores sustitutos o interinos

Los trabajadores sustitutos, los cuales están también dentro de los trabajadores transitorios, son aquellos que desempeñan sus funciones o actividades en lugar de otros trabajadores titulares en la empresa, y sirven por algún tiempo supliendo la presencia de otra persona.

Lo característico de estos trabajadores es que desempeñan sus actividades temporalmente, ocupando el lugar de un trabajador de base, quien tiene una función de naturaleza permanente. Básicamente, el trabajador sustituto o interino es contratado por un tiempo determinado en ocasión de la ausencia temporal de un trabajador titular de un puesto.

El Código de Trabajo, Decreto 1441, regula lo relativo a la institución del interinato estableciendo que cuando regrese el titular del puesto se despedirá al suplente sin ninguna responsabilidad para el patrono, de conformidad con lo establecido en el Artículo 67, último párrafo: "...Es entendido que en todos estos casos el patrono, durante la suspensión del contrato de trabajo, puede colocar interinamente a otro trabajador y despedir a éste, sin responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto."

Un ejemplo de estos trabajadores sustitutos o interinos ocurre en el ámbito laboral de una secretaria, quien a causa de hallarse en estado de embarazo, abandona momentáneamente sus labores, sustituyéndola otra persona que realiza las labores de secretaria por un tiempo determinado hasta que la titular del puesto regrese. Durante ese periodo de tiempo, la suplente goza de un salario y prestaciones laborales, y dicha relación laboral provisional termina al regresar la titular del puesto; estando obligado el patrono a terminar el contrato con la suplente sin ninguna responsabilidad de pago de prestaciones laborales.



## 2.9 Aspectos procesales acerca de la temporalidad

De acuerdo con la doctrina laboral existente, domina el principio de que la temporalidad no deberá depender sólo de la voluntad patronal, sino que habrá de acreditarse que la naturaleza del servicio así lo amerita.

En legislaciones de otros países, surge el problema cuando se plantea a propósito de las acciones que van a resultar a favor del trabajador, cuando el patrono da por terminado un contrato temporal, por vencerse el plazo fijado anteriormente, a pesar de que subsiste la materia del trabajo. Es aquí cuando los trabajadores ejercen una acción de despido a pesar de que lo que procedería sería una prórroga de la relación laboral, por todo el tiempo que perduren las circunstancias.

En el ordenamiento laboral guatemalteco, se establece que cuando a un trabajador lo despiden directa o indirectamente, o bien se termina un contrato de trabajo por vencimiento del plazo, no se da tan a menudo la figura de la prórroga de los contratos; pues lo que sucede regularmente es que tanto trabajador como patrono ya no desean continuar la relación laboral por problemas entre ambos y el trabajador opta por buscar trabajo en otra empresa.

En la doctrina laboral se establecen dos posibles alternativas que pueden presentarse:

- Que al vencimiento del plazo señalado en el contrato laboral, el trabajador es separado por el patrono, a pesar de que subsiste la materia de trabajo. En esta situación la doctrina sugiere que el trabajador ejerza la acción de prórroga, o si así conviene a sus intereses la acción de indemnización.

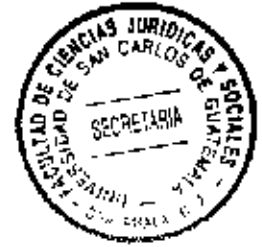




- Antes de que venza el plazo señalado en el contrato laboral, el patrón despide al trabajador. En este caso, la doctrina menciona que el trabajador podrá exigir el cumplimiento del contrato y como consecuencia su reinstalación por el tiempo convenido, o bien la indemnización que en ley corresponda.

El Código de Trabajo establece en el Artículo 76 lo siguiente: "Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos."; por consiguiente, hay varias maneras de terminar un contrato de trabajo sin que exista una acción de prórroga como lo regula la doctrina al respecto. En las relaciones laborales, en lugar de una prórroga de contrato, se realiza uno nuevo entre trabajador y patrón, acordando nuevos derechos y obligaciones.

## CAPÍTULO III



### 3. Limitación de la jornada de trabajo

#### 3.1 Necesidad de limitar la jornada

Se ha visto la latente necesidad de limitar la jornada de trabajo en los diferentes ámbitos laborales, pero específicamente en las empresas privadas. Es en estos centros de trabajo, en donde el sector obrero que realiza el trabajo físico, ha finalizado con sus labores diarias antes de la hora señalada para terminar la jornada de trabajo. Por lo tanto, y de conformidad con el principio de vitalidad, el empleador debería de terminar la jornada de trabajo antes del límite máximo legal y con esto otorgarle un descanso al trabajador, quien al siguiente día, se presentará a la empresa con un nuevo ánimo y vitalidad para realizar su labor.

La limitación de la jornada de trabajo busca que se atienda el desgaste del individuo como un medio de presión para la reducción del horario de labores, tomando en cuenta siempre el momento en que se lleva a cabo la prestación de los servicios. Con esto se busca el proteger la salud y la vida del empleado, pues con todo lo experimentado en tiempos pasados se demuestra que después de ocho horas de trabajo, el hombre no tiene la misma concentración y atención; ante lo cual se ocasiona un menor movimiento productivo en la empresa, dañando así la salud del trabajador y precipitando la invalidez del mismo. En este sentido al trabajador se le debe otorgar una mejor seguridad y consideración en el trabajo, además de un pago de salario íntegro y en la fecha en que corresponda hacerlo.

Generalmente, los empleadores buscan obtener una mayor producción en el trabajo a cambio de una mínima remuneración para el trabajador, y también es por esto que los trabajadores siempre han buscado la reducción de la jornada de trabajo.



De lo anterior se desprende que a los trabajadores no se les remunerara de conformidad con el tiempo que laboran, pues si están en una jornada ordinaria diaria de ocho horas diarias, se les debe remunerar por lo menos con el salario mínimo vigente ya sea para actividades agrícolas o no agrícolas. En dicho caso, los trabajadores optan por abandonar su trabajo en virtud de que tienen la esperanza de encontrar uno en donde si se les remunere su trabajo de acuerdo al tiempo en que laboran.

Considerando lo anterior, el tiempo durante el cual el patrono utiliza el trabajo de los obreros interesa fundamentalmente a la legislación laboral guatemalteca; especialmente, la cantidad de horas que el obrero trabaja por cada día o semana, la continuidad o discontinuidad de una jornada de trabajo y el número de horas que el trabajador le dedica al trabajo subordinado.

Esta consideración del número de horas que debe laborar un trabajador ha estado siempre en contrariedad, en lucha con los objetivos productivos del patrono, pues éste busca siempre mayor ganancia aún a costa de los trabajadores. Es importante destacar que para llegar a una jornada de ocho horas diarias se debió pasar por diversas dificultades para llegar a esa conquista.

Durante mucho tiempo gran parte de todos los trabajadores tuvieron como eje central la reducción de la jornada de trabajo porque consideraban que tenía que ser una cuestión previa, fundamental y que atentaba contra la vida humana al dañar la salud de los mismos; y que por razones de humanidad, el hombre debía ser liberado del tormento de las extensas jornadas de trabajo. La lucha por la jornada de ocho horas, agitaba a las masas en sobremanera y era más importante incluso que algún problema relacionado al trabajo.

Con el progreso del tiempo, las ideas y de la ciencia, se obtuvieron beneficios para el trabajador que generaron cambios en todos los órdenes de la vida y que fueron circunstancias que con el tiempo hicieron posible poner fin a los abusos que imperaban



en todo ámbito laboral conocido, por ejemplo: Las jornadas de trabajo intermitentes y extenuantes que se extendían de sol a sol y que ocurrieron en la antigüedad, pero sin las cuales no se habría podido llegar a un punto de análisis y reflexión por parte de empleador-trabajador. También mediante la creación y sanción de leyes que fijaron nuevas condiciones se permitió que en lo sucesivo, cuando se subordinaba la actividad profesional, se quitó el trabajo servil y esclavista por costumbres modernas que beneficiaron más a los trabajadores en general.

Con esta esperanza de cambio, las ideas innovadoras que se generaron pusieron de manifiesto el progreso y desarrollo que se había realizado y dio lugar a creer que para todos los trabajadores, la reforma de las leyes laborales era posible. Porque solamente con un cambio en los conceptos de un Estado más moderno y productivo, una nueva visión del derecho en sí, y que se dejaran a un lado las concepciones individualistas e intereses de producción a gran escala a costa de los trabajadores por parte de los empleadores, sólo así será posible lograr una innovación que beneficie a ambas partes.

El trabajador al limitarse la jornada de trabajo, recuperó su libertad para manifestarse en otras esferas de la vida además de su labor diaria, como por ejemplo: convivir más con su familia, realizar otras actividades en el hogar, atender a sus hijos, tener el suficiente tiempo de superarse académicamente mediante el estudio nocturno, etc.

Es en este punto en mención, en donde se necesita que el trabajador goce de más tiempo para realizar otras actividades además del trabajo. Pues resulta inaceptable pensar que los trabajadores con una jornada ordinaria diurna de ocho horas diarias, apenas gocen de tiempo para la recreación, siendo ésta tan necesaria para la salud del trabajador y para mejorar la productividad de la empresa. Claro está, que en una relación laboral se busca el beneficio para las dos partes y no solamente para una de ellas.

### 3.1.1 Antecedentes de la limitación de la jornada



La historia de la limitación de la jornada de trabajo ha tocado tintes tanto políticos como legislativos. En el aspecto político-legislativo se observa ante todo la conveniencia de ciertos sectores para reducir la jornada o para no querer hacerlo. Los sectores que opinan que se debe aumentar la jornada, resaltan que los empleados no se quejan de trabajar más si se les paga un salario mayor, pues es necesario para mejorar su economía. Por otro lado, el sector que opina que se debe reducir la jornada establece que los empleados trabajan una cantidad exagerada de tiempo en la empresa y que el salario que reciben a cambio es miserable y el mismo no alcanza para satisfacer sus necesidades ni las de su familia.

Ante todo es de hacer notar la falta de voluntad del Estado en la limitación de la jornada de trabajo desde tiempos inmemoriales, cumpliendo así con la conveniencia del desarrollo empresarial, pero presionados siempre por el sector obrero. Por ejemplo, en la antigüedad, el trabajador-obrero se empeñaba en reducir la extenuante jornada de trabajo y que la misma se adaptara a los principios de humanidad, buscando siempre un mejor trato.

Esta falta de voluntad del Estado, tuvo que ver para que las partes se vieran obligadas a pactar libremente los contratos de trabajo, haciendo uso de la autonomía de la voluntad, y también, para establecer la jornada de trabajo que tuvieran a bien organizar beneficiando siempre a las dos partes. Un ejemplo de lo anterior se cita en el Parlamento de Inglaterra, en donde en 1846, en la Cámara de los Comunes se discutía el establecimiento de una jornada laboral de diez horas diarias, afirmando uno de los congresistas que era mejor que las partes arreglaran las cuestiones de horario por sí mismas sin injerencia de gobierno alguno. Esto en virtud de que se creía que en un mundo que era controlado por una libertad contractual, la intervención del Estado quebrantaría las bases de toda la producción.



Pero con el devenir del tiempo, se pidió a viva voz la intervención del Estado en el asunto de la limitación de la jornada de trabajo. Esto se dio en virtud de que el régimen de trabajo existente era inhumano. En un principio no se lograba mayor cosa, pues solamente se experimentaba individualmente en un centro de trabajo sin lograr un resultado general que beneficiara a las masas. Un ejemplo de ello se realiza en Inglaterra, con Roberto Owen, quien logró una reducción de la jornada en 1816, pues inicialmente fijó una jornada de diez y seis horas y finalmente la redujo a diez horas y media. Este experimento no tuvo mayor repercusión en las distintas industrias, pues fue probado por unos cuantos sin que la mayoría hiciera mención de ello.

En base a lo anterior, se buscó siempre la injerencia oficial en el asunto, buscando siempre por parte de los sectores obreros y algunos patronales, que el trabajo de todos los días no se extendiera más allá de las horas que permitan las fuerzas y energías del trabajador.

Con base en principios humanos, técnicos y científicos, se demostró que la jornada de trabajo de ocho horas en las actividades generales del hombre de trabajo, eran muchas, pues para lograr una buena y suficiente producción no era necesaria tanta extensión en el horario de trabajo. Inicialmente se analizó que una disminución en el horario de trabajo acarrearía una disminución y una baja notable en la producción y ventas de una empresa. Pero con los distintos análisis y experimentos, se comprobó que la productividad de una labor no depende solo del tiempo que ella dure, sino de la intensidad con que se preste y de la clase de trabajo que la dicha actividad requiera, es decir, la calidad del trabajo.

Esta comprobado científicamente que cuando la jornada de trabajo se prolonga más allá del tiempo científicamente necesario, el organismo humano trabaja de un modo imperfecto y como consecuencia el rendimiento de la labor en la empresa disminuye. En sentido contrario, cuando la jornada de trabajo esta diseñada para que el organismo del trabajador pueda resistir el tiempo de la labor, el trabajo que realiza el empleado da mayor rendimiento y su fruto es de mejor calidad. Las distintas opiniones de los



teóricos de la economía y algunos que experimentaron sistemas de trabajo con jornadas reducidas, dieron fe de estas verdades y fueron abriendo poco a poco el camino a la jornada actual de ocho horas.

En un sentido contrario, el hombre cuida más a las máquinas que al hombre mismo, con cierta indiferencia siente pesar a veces por las intensas jornadas de trabajo a que se somete al organismo humano. Sin embargo, no toma en cuenta que en un proceso económico, el hombre al igual que la máquina son factores esenciales de producción a gran escala y aquel debe ser tratado siempre de manera superior a una máquina.

Por ejemplo en el capitalismo, sorprende el hecho que de acuerdo al concepto general que se maneja, y con el fin del atesoramiento de bienes y riquezas, las máquinas son mejor cuidadas que el hombre mismo. En este tipo de sistema no importa que tanto detrimento se causa a la persona sino que lo principal sigue siendo que la producción siga su curso hacia un desarrollo industrial.

En este punto, lo más importante a resaltar es la conciencia que se crea en los distintos sectores patronales con respecto a un número razonable de horas de trabajo, con el fin de hacer ver que el trabajador tiene derecho a gozar de la realización de otras actividades. El trabajador necesita un poco de ocio para dedicarse a labores de tipo hogareño, culturales, sociales, etc. Es necesario que el trabajador desarrolle también su mente en el caso de ser un trabajo físico, o al revés, con lo relativo al trabajo intelectual.

Es evidente que existe un límite fisiológico dentro del cual tienen que desenvolverse todas las energías del trabajador dirigidas hacia un sentido diferente de la labor diaria.

Este límite parece fundamentarse en que el establecimiento de la jornada de trabajo se parecería mucho al descanso semanal. Esto se deriva de estudios técnicos de carácter biológico que precisan que después de un número de horas de trabajo al día,



el organismo humano necesita un descanso apropiado. Esta podría ser la razón del porque la jornada de trabajo no se acepta como mayor en algunos países que disponen de una jornada legal y otra ordinaria; y que en caso de aceptarse, el trabajo que se realice de modo suplementario tiene un límite preciso.

De conformidad con lo anterior, la jornada propiamente dicha tiene que tener un paréntesis de descanso para que el organismo pueda reponerse y continuar laborando satisfactoriamente en una industria de forma eficaz para la misma, generando por supuesto salud y bienestar para el trabajador.

También existe un límite de carácter público dentro del cual el Estado le puede permitir en provecho propio, la suma total del trabajo a un determinado tiempo. Esto es necesario en virtud de que el trabajador no goza de una jornada razonable de trabajo en la cual emplee sus energías sin sobrepasarse de lo humanamente posible.

Este empleo de energías siempre ha dado lugar a pensar en que las mismas se dirigen inadecuadamente hacia un objetivo medio, sin llegar a un objetivo principal. Se establece el caso de que un trabajador emplee todas sus energías en hacer funcionar determinada máquina sin que eso sea de beneficio para la empresa y peor aún, con el riesgo de quedar a veces incapacitado.

### 3.1.1.1 La Organización Internacional de Trabajo como fuente de reducción de la jornada de trabajo

Luego de interminables sucesos y experimentos que vinieron a demostrar que la jornada de trabajo debía ser reducida, aparece después de la primera guerra mundial en el Tratado de Versalles, al crearse la Organización Internacional de Trabajo, se recomendó por parte de varias naciones, como una cuestión fundamental a discutir, la limitación de la jornada de trabajo para reducirla finalmente a ocho horas.





Este fue el objeto de la famosa convención de la conferencia de Washington llevada a cabo en 1919. En dicha convención se estableció la jornada de ocho horas diarias para cierto tipo de trabajos, especialmente los trabajos que se desarrollaran en establecimientos industriales, como los trabajos de las minas e industrias extractivas; las industrias que se ocuparan de producir mercaderías manufacturadas, transformadas o reparadas, etc. También, los trabajos de construcción, reconstrucción, sostenimiento, modificación o demolición de toda la obra pública en general, así como los transportes, salvo el transporte que se realizaba a mano.

Sin embargo, la convención no reguló a todos los trabajos de igual manera, pues excluyó algunos oficios importantes, entre ellos el trabajo doméstico, a domicilio, del campo y a los empleados que desempeñaban trabajo intelectual. No obstante, todo lo realizado por dicha convención se constituyó en un paso sustancial, para lograr conseguir finalmente la jornada de ocho horas y que se extendiera tal horario de trabajo a todas las actividades de naturaleza pública y privada, tal y como ocurre actualmente en la mayoría de países del mundo.

Después de adoptar la jornada de ocho horas en varios países del orbe, no hubo mayor inconveniente en que los países reticentes a esta nueva jornada terminaran finalmente en aceptarla y admitirla en su legislación laboral, fue el caso de países como Alemania, Italia, Bélgica y España, quienes subsiguientemente a la convención en Washington la admitieron y establecieron en sus legislaciones laborales.

En el caso propiamente de España, se implantó la jornada de ocho horas, primeramente para los obreros del Estado en 1902; entre 1910 y 1913, fue para los trabajadores textiles, y posteriormente, por decreto del primero de julio de 1931, se generalizó para todos los trabajadores y trabajos, siempre con las excepciones para algunos de ellos como ocurre en la mayoría de legislaciones.

En la jornada actual de trabajo, la tendencia es particularmente en países que tienen un desarrollo industrial avanzado, de restringir aún más la jornada máxima de



trabajo, para establecer la de cuarenta horas semanales. Decisión acertada por parte de los diversos sectores en virtud de maximizar y sacarle provecho al tiempo de trabajo sin tratar de mantener al trabajador en la empresa, otorgándole un mayor descanso por el tiempo trabajado. No obstante lo anterior, con esta reducción de la jornada de trabajo a 40 horas a la semana, se pierde en cierto sentido el origen del significado que se le atribuyó a la reducción de la jornada, como lo fue el cumplimiento de deberes humanitarios, los cuales constituyeron el motor y el modelo de estas restricciones iniciales.

En estos países con un nivel industrial alto, esta reducción se obtuvo debido a que paulatinamente se han ido perfeccionando las máquinas, haciendo un trabajo eficiente y en menor tiempo que el realizado por los trabajadores, haciendo de este modo innecesaria para muchos una jornada de ocho horas diarias y 48 semanalmente.

En la legislación colombiana, se encuentran varios ejemplos de cómo al principio se tenía una jornada de trabajo mayor a ocho horas diarias, pero con lo establecido por la Organización Internacional de Trabajo, en la convención de Washington, y con una recomendación dirigida a la legislación colombiana proveniente de la Oficina Internacional del Trabajo, se logró establecer en el año 1931 la jornada de trabajo de ocho horas para el régimen de trabajo industrial. Más tarde, con la resolución número uno del Ministerio de Trabajo de ese país, en 1934, se acogió el término legal de la jornada de trabajo de ocho horas y la hizo extensiva a casi todas las actividades oficiales y particulares en la mayoría de trabajos, considerando siempre las mencionadas excepciones en lo relativo a aumento o disminución de la jornada.

Esto que ocurrió en Colombia, no es nada novedoso, considerando que ya se conocía en otras legislaciones del mundo; pero sí lo es la situación de que se recoge por la ley nacional de ese país y que le denominan jornada ordinaria a la que convengan las partes, haciendo diferencia de la jornada legal, por designar a ésta última como la dispuesta por la ley.



En esta novedad que se menciona, se tiene visto que en materia de obligaciones de trabajo, todo lo que supere la ley en beneficio del trabajador puede ser pactado o sea que puede ser objeto del contrato de trabajo. Al manejarse la jornada de trabajo como una condición contractual, no escapa a este principio en mención. Pues si bien es cierto que en caso colombiano, la ley establece la jornada de trabajo en ocho horas y por eso la denominan máxima legal, no es menos cierto que las partes en un contrato laboral pueden convenir una menor, que es la que se denomina en dicho país jornada ordinaria (que puede ser de seis, siete horas diarias), según que clase de trabajo vaya a prestarse y la naturaleza del servicio.

### 3.1.2 Opiniones sobre la limitación de la jornada

Existen diversas opiniones acerca de la limitación de la jornada de trabajo, desde varios puntos de vista, por ejemplo: En la doctrina se menciona que: "Los jurídicos opinaban que la reducción de la jornada de trabajo significaba un atentado contra la libertad del trabajo. Los económicos opinaban que la limitación de la jornada significaba una perturbación capaz de conducir al empobrecimiento de los empleadores."<sup>6</sup>

Con la opinión de los jurídicos se infiere que el sector de los trabajadores no estaba bien protegido en cuanto a los derechos mínimos que deben gozar los mismos en una relación laboral. Esto era debido a que si el patrono reducía la jornada de trabajo a un nivel adecuado de tiempo de productividad, no le convendrían los resultados que obtendría, ni tendría tampoco las mismas ganancias que cuando los trabajadores laboraban sin límite de tiempo. Todos estos tópicos con los cuales se limitaría la jornada de trabajo se consideraban como un atraso al desarrollo de la industria moderna y a la productividad de un país e incluso este pensamiento aún impera en varios sectores de la burguesía moderna.

<sup>6</sup> Salguero Escobar, Katina Belzabe, *El proceso de supresión de los límites de la jornada de trabajo y sus incidencias en el derecho del Trabajo*, pág. 7.



En países en los cuales la producción en grandes volúmenes de venta son muy importantes, la limitación de la jornada dio paso a un sin número de opiniones adversas que generaron duda acerca de que si era correcto la reducción del horario de trabajo. En estudios de productividad y de venta se observó que un trabajador agotado por una intensa jornada laboral de doce horas, es incapaz de rendir todo el tiempo de una manera uniforme y constante, siendo necesario un descanso y limitar el tiempo de trabajo para lograr el ciento por ciento de productividad en un tiempo prudencial.

Cuando se les preguntaba la opinión a otros sectores que tenían que ver con la producción en una empresa y que desde luego se oponían a la reducción de la jornada de trabajo, manifestaban que tenían otros asuntos o dificultades momentáneas que debían atender y por eso se aplazaba toda decisión al respecto. Sin embargo, todos los argumentos de oposición fueron rechazados y como resultado de ello, hoy en día ya no se analizan más; esto dio lugar a opiniones más modernas y que benefician tanto al trabajador como al empleador.

En el factor económico se analizaron a profundidad los efectos que se iban a generar por la reducción de la jornada de trabajo, pues si con el tiempo se hubiera demostrado que el período de las ocho horas diarias traía consecuencias negativas para la empresa o centro de trabajo, se hubieran opuesto los sectores patronales a la reforma de las leyes laborales y con ello, nunca habría sucedido un cambio de protección y goce hacia el trabajador.

Este factor, fue el punto central en donde la discordia laboral estuvo de manifiesto, pues argumentaban que los trabajadores eran holgazanes y que no necesitaban un descanso de un número de horas aproximadas debido a que siempre se había hecho del mismo modo por años y que una reducción de la jornada de trabajo afectaría enormemente a la producción a gran escala.



En la actualidad, se tiende a establecer una reducción de la jornada de trabajo semanal, esto es debido a que en algunas empresas el día sábado no laboran. Entonces en la jornada ordinaria diaria se incrementa una hora o media hora más sin excederse del límite máximo de duración de la jornada que establece la ley. Esto en cierta parte es preferible por los trabajadores, así, tendrían dos días de descanso a la semana, laborando únicamente cinco días semanalmente.

Es de hacer mención al respecto de las opiniones que se generaron anteriormente, que con el paso del tiempo el sector patronal ha ido cediendo poco a poco hasta que con esfuerzo algunos han reconocido los derechos mínimos que tienen los trabajadores en la legislación laboral guatemalteca vigente, entre ellos: Derecho a un salario mínimo vigente, a un mínimo de vacaciones, a una indemnización por servicios prestados, a una jornada máxima de trabajo, etc., los mismos se encuentran contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102.

Sin embargo, en la actualidad el conocimiento acerca de los derechos de los trabajadores al iniciar una relación laboral o al terminarla es casi nulo por parte de trabajadores y patronos. Esto es debido en gran parte a que el Ministerio de Trabajo no informa adecuadamente a la población trabajadora, pues inclusive hasta los estudiantes de una carrera universitaria tienen desconocimiento de sus derechos, cuando por conocimiento general y por ser de interés público, esto debería ser de ampliamente conocido.

El sector patronal también tiene desconocimiento de los derechos que tienen ellos y los trabajadores, pues solicitan asesoría acerca del pago de prestaciones laborales cuando por ley deben otorgárselas. Respecto al punto en cuestión, los patronos si conocen que el trabajo debe limitarse a una jornada máxima de trabajo, debido a que esto si se ha hecho saber en las empresas y es de conocimiento de la mayoría de empleados.



Con respecto a la opinión sobre la reducción de la jornada de trabajo por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se entrevistó sobre el tema al señor Gerardo Estrada Castillo, quien labora en el Centro de Documentación e Información del mencionado ministerio, siendo su respuesta la siguiente: "La jornada de trabajo no puede ser reducida más allá de las ocho horas que existen para una jornada ordinaria diurna de trabajo, esto es consecuencia de que a nivel mundial Guatemala ha aprobado los distintos convenios Internacionales de trabajo, suscritos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En Latinoamérica casi todos los países aceptan este sistema, pues lo establecido en dichos convenios tienen preeminencia sobre el derecho interno siempre y cuando favorezcan al trabajador. Entonces no se puede limitar más la jornada de las ocho horas que establecen tanto la Constitución Política de la República como el Código de Trabajo".

En la anterior opinión se infiere que a nivel latinoamericano no es posible alcanzar un acuerdo al respecto de reducir la jornada de trabajo más allá de las ocho horas diarias para una jornada ordinaria diurna. Este hecho se genera en virtud de que lo establecido por la Organización Internacional de Trabajo en los distintos convenios internacionales, ha sido aplicado por las distintas legislaciones a nivel de América Latina. Sin embargo, no se observa tanta rigidez legal en lo establecido en legislaciones a nivel europeo, como por ejemplo la legislación española. El trabajo en España se reduce actualmente a un límite máximo de cuarenta horas semanales, lo que significa que laboran ocho horas diarias sin trabajar los fines de semana. Esto es así, pues en países europeos en donde el desarrollo es superior a los países de América Latina se produce más con menos horas de trabajo, valorando de esta manera en aquel continente el aspecto humano.

No obstante, en empresas guatemaltecas se aprecia la utilización de laborar cinco días a la semana, sin trabajar los fines de semana. Esto se hace posible con el aumento de una hora a cada día de trabajo, haciendo un total de nueve horas laboradas en una jornada ordinaria diurna. Lo cual es posible en virtud de que puede pactarse la



jornada de trabajo entre las partes para los días, siempre y cuando que no se exceda del límite semanal que establece la ley.

### 3.2 Aspectos que deben tomarse en cuenta para limitar la jornada de trabajo

En el ámbito laboral en general, existen diversidad de aspectos por los cuales se debería de considerar seriamente la reducción de la jornada de trabajo. No es un simple capricho de los trabajadores el manifestarse en algunas ocasiones en contra del exceso de trabajo o las malas condiciones en que se presta el mismo; pues si se considera que el derecho al trabajo es un derecho humano, el mismo debe ser considerado como tal y no tratar al empleado como un organismo mecánico, sin necesidad de descanso y recreación suficientes.

Para que un trabajador pueda laborar con nueva fuerza y ánimo después de una agotadora jornada, debe tener para ello, una sana recreación. Esto no se menciona con el ánimo de reducir la jornada de ocho horas en general para todos los trabajadores, pues respecto a ello se estaría contradiciendo lo preceptuado en la Carta Magna; sino lo que se pretende es que se tome en cuenta la naturaleza de cada trabajo en particular, el tiempo de su desempeño, la calidad del mismo, etc.

Es de esperarse que con el paso del tiempo, y con la evolución de la tecnología, en países industrializados y desarrollados en producción a gran escala, la modernización de la mano de obra humana por la mecanización de tareas. Esto definitivamente traerá consecuencias para las dos partes en una relación laboral. Por un lado el trabajador no tendrá una jornada de trabajo tan larga, pues les serán reducidos los horarios; pero así mismo, se incrementarán los desempleos por no ser necesarios en una empresa desarrollada.



Por otro lado, los patronos se beneficiarían de adquirir la maquinaria necesaria para suplir al organismo humano, con la excepción de tener que pagar la reparación de aquellas cuando sufran algún desperfecto.

Es decir, habrá ventajas y desventajas en ese camino tecnológico y desarrollado que se ve venir con el paso del tiempo, pero lo que sí se puede confirmar es que el hombre no podrá ser superado tan fácilmente por un organismo mecánico programado.

Es en este punto en donde se hace necesario hacer ver que el hombre no puede ser exigido para laborar de la manera en que se le exige a una máquina. El organismo humano necesita de descanso dependiendo del trabajo realizado, lo cual es comprobado científicamente por estudios que se han realizado.

El hombre necesita también de la parte recreativa fuera del centro de trabajo, por ejemplo: Necesita la convivencia familiar, tener salud, ir a actividades culturales, tiempo para la lectura, actividades de tipo social, etc. Todo esto viene a desarrollar la parte integral del ser humano que necesita ser desarrollada, es decir, ser una persona realizada no sólo por la labor que realiza sino por actividades fuera del trabajo.

En Europa, por ejemplo, en la mayoría de países industrializados, el trabajador no está sometido a un horario estricto de trabajo, sino que lo desempeña en cierto tiempo para que pueda desarrollarse en otras actividades. Claro está que comparando a un continente desarrollado como lo es el europeo, con la realidad latinoamericana, estamos a años luz de alcanzar un desarrollo laboral y cultural especialmente que nos permita tener una visión más humana.

En base a lo anterior, se deben tener en cuenta ciertos aspectos para limitar la jornada de trabajo, pues no se debe atender la reducción al aspecto general, sino a la naturaleza en sí del trabajo a realizar. Así se tienen aspectos médicos, psicológicos, económicos, sociales, culturales, de familia, etc.



### 3.2.1 Aspecto psicológico



En torno a este aspecto, es evidente que la prolongación de la jornada de trabajo acumula fatiga y cansancio en el trabajador, lo cual puede causar a la postre, un disturbio emocional al mismo; y esto vendría a generar que la productividad en una empresa no sea la esperada y que se caigan los niveles de ventas en la misma.

Es decir, el trabajador en vista de que no se encuentra conforme en su trabajo se resigna mentalmente a realizar una misma actividad todos los días, con lo cual llega a un punto en que no la realiza de manera correcta. Es por esto que el patrono debe estar conciente hasta cierto punto de la manera en que se están realizando las labores en una empresa, debe analizar y supervisar si todo esta bien, desde los trabajos mínimos hasta el trabajo que necesite más esfuerzo.

En una empresa en donde el trabajador no se le remunera con un salario adecuado al tiempo y calidad de la labor desempeñada, esto puede alcanzar límites nerviosos en el organismo del trabajador, hasta el punto en donde el trabajador queda sin ánimo e inútil para realizar su trabajo. Este aspecto, claro esta, que en algunos centros de trabajo no se le brinda la menor importancia puesto que el patrono dice que si una persona no está apta para determinada labor, simplemente se contrata a otro. Sin embargo, con esto se elude el problema y no se ataca el fondo del mismo, es decir, no se le brinda atención psicológica al trabajador.

En ciertas empresas si se cuenta con atención psicológica dirigida hacia el trabajador, en estas áreas el trabajador puede recibir sesiones en las cuales manifiesta los problemas que lo acosan, por ejemplo: Problemas en el hogar, económicos, etc. Con este tipo de ayuda el trabajador podría sentir apoyo y desahogarse con alguien, siendo esto necesario no sólo para el empleado común, sino para todos los seres humanos.



Es sin lugar a dudas comprensible la situación en la que algunas personas se encuentran, puesto que sin un apoyo moral de parte de un psicólogo, el trabajador puede llevar su angustia y crisis nerviosa a extremos lamentables que lo lleven a cometer locuras, ya sea en su hogar o en el medio que le rodea. Por otro lado, por contradictorio que parezca los patronos también sufren de todo el estrés que conlleva conducir una empresa y lo manifiestan con exasperaciones, en ocasiones dentro del lugar de trabajo o en el hogar.

### 3.2.2 Aspecto económico

Con respecto a este tópico, una jornada de trabajo excesiva, repercute en la disminución de la productividad en una empresa, pues al no laborar el trabajador en la plenitud de sus facultades, altera el funcionamiento interno y constituye un serio riesgo para el desarrollo de la misma.

La empresa en sí necesita que todos sus componentes estén en el ciento por ciento de sus condiciones, pues se infiere que si una parte de la misma no está en buen estado, necesita repararse o cambiarse sino genera inestabilidad y crea fallas que pueden conducir a la quiebra.

Esto mismo le ocurre a la empresa cuando un trabajador no se encuentra en óptimas condiciones para lograr cumplir con su labor. Por supuesto, que hay lugares en los cuales el trabajador si recibe la atención y ayuda necesaria para el buen desempeño de su labor, y aquí es donde se observa un pleno desarrollo productivo y laboral en los centros de trabajo que manejan este tipo de ideología.

También sucede que cuando un trabajador no tiene un descanso total y no se beneficia con la recreación, esto puede generar en un estado económico habitual y sin superación desde el punto de vista del trabajador. Esto es así, en virtud de que el



trabajador en ocasiones no goza de motivaciones de aumento de salario o de prestigio lo cual viene a generar conformismo a la hora de realizar su labor, o la realización de la misma de manera inadecuada.

Es complicado establecer si un trabajador que no rinda a niveles óptimos va a afectar o puede influir en el desarrollo de una empresa, pero ante todo hay que recordar que un trabajador enfermo puede contagiar a los demás, sobretodo en el sector laboral. La cuestión que debe realizarse es poder ayudar a este trabajador, brindarle apoyo, proponerle mejoras recíprocas y como se estableció anteriormente, reducirle la jornada de trabajo de un modo que beneficie a ambas partes; es decir, brindar un trabajo de calidad por un espacio de tiempo menor.

Se debe buscar también de alguna manera establecer acuerdos no sólo con un trabajador insatisfecho en su labor, sino que con todos los empleados, sólo así se podrá alcanzar un verdadero convenio en donde tanto patronos como trabajadores se vean beneficiados reciprocamente.

### 3.2.3 Aspecto social

En un sentido social propiamente dicho, la jornada de trabajo que se desempeña exageradamente por un trabajador tiene consecuencias de impacto a nivel de sociedad, pues le impide al mismo desenvolverse en un ámbito en el cual han de convivir los demás miembros de la familia a excepción del empleado.

El trabajador necesita convivir con el medio social que lo rodea en todos los sentidos posibles. Es un factor sin el cual estaría enajenado él y su familia, puesto que necesita estar en constante comunicación con los diversos medios de la sociedad, por ejemplo: Reuniones escolares de los hijos del trabajador, reuniones con amigos, actividades de tipo cultural, actividades recreativas, etc. Es sin lugar a dudas, un tema

que no encaja en la dimensión corta de algunos sectores patronales, pues lo vemos como pérdida de tiempo del trabajador.



En la vida fuera del trabajo que lleva el empleado, se puede ver un constante espacio vacío que necesita ser llenado por otras actividades. Por ejemplo: El trabajador después de una jornada de trabajo de ocho horas diarias, llega al hogar, descansa un poco y cena. Luego de ello, comparte con su familia y luego duerme para afrontar un nuevo día. En sí esta es la vida de muchos trabajadores que diariamente experimentan una rutina en el devenir del diario vivir.

Es preciso entonces hacer ver un poco las actividades que se realizan en varias empresas para lograr la distracción y convivio familiar de los trabajadores, lo cual genera salud y bienestar en los mismos.

Esto se da por ejemplo cuando se organizan rifas, almuerzos, aniversario de la empresa, viajes familiares, etc. Los cuales vienen a aumentar la energía y ánimo del trabajador, experimentando el mismo un nuevo deseo de hacer las cosas y aumentar así la productividad de la empresa.

En una situación en la cual el trabajador se ve obligado a participar en una actividad tipo laboral y el mismo no se encuentra a gusto, puede traer consecuencias negativas a la vida del trabajador y familia que repercuten en la mejora de la empresa. El empleado necesita estar feliz en el trabajo, si bien es cierto que es algo que no está en las manos del patrono, por lo menos se debería tener una posibilidad de intento.

Así mismo, hay casos en los cuales a los trabajadores no se les puede hacer ninguna consideración, en virtud de que no realizan bien su trabajo o no cumplen con sus obligaciones laborales. En estos casos, el patrono puede ser una persona responsable y que sólo persigue el desarrollo de la empresa y los trabajadores no responden a ese fin.



En la sociedad este es un punto de discusión, pues muchos consideran que el trabajador realice fuera del trabajo es una situación personal, en la cual no debe inmiscuirse el patrono. Si bien es cierto lo anterior, el trabajador debe buscar por sí mismo otra actividad de distracción después del trabajo o simplemente convivir en el seno familiar; es decir, se debe generar una cultura de recreación y superación hacia los trabajadores en general.

#### 3.2.4 Aspecto médico

Desde el punto de vista médico, si se tiene una jornada de trabajo altamente prolongada, se disminuye la capacidad del trabajador, es decir, no va a tener la misma concentración y deseo de realizar las labores correctamente. Esta extensión de la jornada produce cansancio y agotamiento que pueden repercutir en situaciones graves que pueden darse en la empresa como lo son los accidentes de trabajo, los cuales también perjudican al patrono.

Lo relativo a los accidentes del trabajador en el trabajo, se establecen en la legislación laboral guatemalteca, específicamente en el Código de Trabajo, Decreto 1441, en el título quinto del mismo cuerpo legal denominado higiene y seguridad en el trabajo, Artículo 197. En este apartado se establece la obligación del empleador de adoptar las precauciones necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores mientras estén prestando sus servicios a una empresa. Estas medidas van dirigidas a prevenir accidentes de trabajo ocasionados por maquinaria que tengan un grado de riesgo hacia el trabajador, por ejemplo el trabajo de las minas. También, el patrono está obligado a proveer un ambiente sano para realizar el trabajo, y a tomar medidas adecuadas que busquen prevenir enfermedades profesionales que provengan directamente del trabajo, dar capacitaciones a los trabajadores sobre el manejo de los instrumentos de trabajo, entre otras.



Ante todo se debe tener en cuenta la importancia de cuidar la salud y la vida de los trabajadores en las labores que realicen. En algunos centros de trabajo las labores o instalaciones pueden ser insalubres o peligrosas, con esto se percibe una amenaza para el trabajador que puede traer consecuencias fatales para el mismo; por ejemplo: Pérdida de un miembro principal, incapacidad permanente para el trabajo o muerte del trabajador.

Se ha comprobado con estudios realizados en distintos tipos de trabajadores que un organismo humano no puede resistir una jornada de trabajo en la cual se le exija un esfuerzo físico al máximo de la fuerza humana. Es en este aspecto de la limitación de la jornada en donde se aconseja otorgar al trabajador un descanso mínimo cuando se llegue a este límite máximo de energía utilizada.

Si se parte de que el trabajador realiza una jornada ordinaria diurna de ocho horas diarias, a nivel general resulta adecuada esta jornada independientemente de la clase de trabajo que se realice; pero con una labor en la cual lleve consigo un esfuerzo máximo de tipo mental o físico, esto ocasiona que el trabajador ya no responda con el mismo empeño y fuerza con el que comenzó la tarea.

En esta rama de la medicina, los especialistas en la materia recomiendan siempre que todo trabajo debe ser realizado en un período de tiempo en el cual se le saque el máximo provecho a la actividad. Esto dependiendo siempre de la naturaleza de cada relación laboral, pues a nivel general la jornada debe quedar en ese ámbito de ocho horas diarias. Se debe buscar la reducción de la jornada de trabajo en las labores que realmente lo ameriten.

### 3.3 El horario de trabajo vigente



Con relación al horario de trabajo vigente en una relación laboral como se conoce comúnmente, es necesario establecer que en la legislación laboral guatemalteca se establecen los límites en los cuales se va a desarrollar la labor propiamente dicha, al tenor de lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102, literal g; el Código de Trabajo, Decreto 1441, en los Artículos 116 y 117.

La ley no establece un horario definido de trabajo en virtud de que tanto el patrono como el trabajador pueden establecerlo como mejor les parezca a ambas partes, no dispone la misma de un inicio de la jornada o de su terminación. En la realidad es el patrono el que de una vez decide los horarios de trabajo, y el trabajador se ve obligado a someterse a dicha condición de trabajo sin un convenio previo.

Una vez establecido el horario de trabajo en una relación laboral, tanto trabajador como empleador están obligados a cumplirlo a cabalidad, puesto que quedó establecido como una condición contractual. Es decir, el patrono no puede modificarlos unilateralmente sin el consentimiento de los trabajadores. De este modo los trabajadores se comprometen también a llegar a la hora exacta en que va a comenzar la jornada; pudiendo el patrono despedirlo sin responsabilidad de su parte, en el caso de que el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del empleador o sin causa justificada durante dos días laborales o seis medios días en un mismo mes, al tenor de lo que establece el Artículo 77, literal f, del Código de Trabajo, Decreto 1441.

Comúnmente, se establece que el trabajador queda a disposición del patrono por un periodo de ocho horas diarias en una jornada ordinaria diurna discontinua, dividiendo en dos periodos la jornada. Por ejemplo, un empleado que labore de las ocho a las trece horas, teniendo una hora para ingerir los alimentos, empieza nuevamente las

labores a las 14 horas para salir del centro de trabajo y por tanto tener por finalizada la jornada a las 17 horas; cumpliendo de este modo con la jornada ordinaria diurna



Existen variaciones en torno al horario de trabajo en una empresa, esto se da debido a las diferentes clases de jornadas que se adopten (diurna, nocturna o mixta), las cuales no deben de sobrepasar los límites legales que establece la ley. El patrono debe tomar en cuenta que en una jornada nocturna el horario de trabajo no puede exceder de seis horas diarias y de treinta y seis a la semana, conviniendo así con el trabajador en establecer un horario de labores de las dieciocho horas a las seis horas del día siguiente.

En la jornada ordinaria mixta existe confusión en cuanto al horario de trabajo a establecer, puesto que si se labora en una empresa cuatro o más horas en este tipo de jornada después del período nocturno (dieciocho horas a seis horas del día siguiente), ésta pasa a convertirse en jornada nocturna de conformidad con lo que establece el Artículo 117 del Código de Trabajo, Decreto 1441. Debiendo tener cuidado el patrono de no sobrepasar este límite legal a la hora de fijar el horario de labores.

Es mejor que cuando se establezca un horario de trabajo se le comunique todo lo concerniente a ello al trabajador, así como cualquier modificación. Esto debe realizarlo el patrono en el contrato de trabajo que corresponda con la anuencia ante todo del empleado. Si surge la modificación de un contrato de trabajo sin la anuencia del trabajador, emitido sólo por el patrono, y que sobrepase los límites legales de la jornada, éste contrato será nulo entre las partes y no obligará al trabajador. Lo anterior es debido a que los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que le otorga la ley en su perjuicio, de conformidad con lo establecido en la Carta Magna de Guatemala, Artículo 106.



### 3.4 Situaciones a considerar en la prolongación de la jornada de trabajo



Para la prolongación de la jornada de trabajo hay que tomar en cuenta que la misma puede ser aumentada o disminuida, dependiendo siempre del convenio entre patrono y trabajador o en otros casos de la naturaleza de la labor.

En lo relativo al aumento de la jornada de trabajo, el Código de Trabajo, Decreto 1441, establece en el Artículo 118 que la jornada que se ejecute en trabajos que por su naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse en dos horas diarias, respetando siempre el límite legal establecido para cada tipo de jornada.

Para lo descrito anteriormente, se tiene como ejemplo el caso de un ingeniero mecánico industrial, el cual labora cuatro días a la semana con un horario de diez horas diarias en una industria, haciendo un total de cuarenta a la semana, sin exceder del límite legal estipulado.

La ley laboral guatemalteca establece también la situación en la cual se aumenta la jornada de trabajo en virtud de casos de excepción calificados, por siniestro o riesgo ocurrido en la empresa sin que se pueda suspender la actividad laboral, situaciones en las cuales no se puede exceder en la jornada ordinaria e incluso la extraordinaria de doce horas diarias. Con los casos de calamidad pública, la ley regula de igual manera que los casos de excepción calificados, indicando incluso de que el trabajo que se realice en dichas circunstancias se debe pagar como ordinario y no como un trabajo extraordinario. Lo descrito se encuentra regulado en el Código de Trabajo, Decreto 1441, en el Artículo 122.

Otra situación que regula la ley laboral descrita, se refiere a las personas que la jornada de trabajo puede exceder de ocho horas diarias sin exceder del límite de doce. Entre estas personas se menciona a los representantes del patrono, los que laboren sin fiscalización superior inmediata, los que ocupen puestos de vigilancia (guardias de

seguridad, por ejemplo), los que laboren fuera del local donde esta establecida la empresa (los vendedores de productos domésticos, por ejemplo), etc. El Código de Trabajo preceptúa lo anteriormente descrito en el Artículo 124.



En tomo a la disminución de la jornada de trabajo, la ley laboral citada hace referencia a los trabajadores permanentes que por disposición del patrono o acuerdo legal, tengan un horario menor a cuarenta y ocho horas a la semana, deben recibir el salario correspondiente a la jornada ordinaria diurna, al tenor de lo establecido en el Artículo 120 de la ley en mención.

También establece el Código de Trabajo, Decreto 1441, en el Artículo 149, como otro caso de disminución de la jornada, que la misma debe reducirse para los menores de edad que laboren en una jornada ordinaria diurna.

En situaciones como las descritas con anterioridad, se tiende a llevar el concepto de la prolongación de la jornada hacia lo que es el trabajo extraordinario, el cual debe de ser remunerado por el empleador hacia el trabajador cuando sobrepase los límites legales del horario de trabajo acordado. La remuneración a pagar en el trabajo extraordinario debe ser por lo menos con el 50% más del salario que retribuye el patrono al trabajador.

En un ejemplo de este tipo de remuneración se puede mencionar que para el caso de que el trabajador solicite el pago de las horas extraordinarias no pagadas en una relación laboral terminada, en un juicio ordinario de trabajo entablado por el trabajador demandando al patrono por el pago de prestaciones laborales, es el mismo trabajador el que debe probar la jornada extraordinaria, realizando el cálculo matemático de cuanto debió haber devengado de conformidad con el número de horas trabajadas.

En el contrato de trabajo se debe hacer constar en una de las cláusulas lo referente al pago de la jornada extraordinaria, pues si no se establece el porcentaje acordaron, se estará a lo establecido en la ley.



## CAPÍTULO IV



### 4. Fundamentos jurídicos para limitar la jornada de trabajo

La sociedad en el ámbito laboral está acostumbrada a observar el trabajo de ocho horas diarias para una jornada ordinaria diurna, o para el periodo de tiempo que le corresponda a cada clase de jornada. Se tiene en consideración que la jornada que se pacte entre ambas partes es la que debe regir la relación laboral, esto, sin sobrepasar los límites de la jornada legal de trabajo. Tanto en el sector patronal como en el de los trabajadores se encuentra cimentada ya una jornada de trabajo que hay que cumplir.

En la Constitución Política de la República se establece que la misma no puede exceder de ocho horas diarias ni de 44 horas a la semana equivalente a 48 para los efectos del pago del salario, de conformidad con el Artículo 102, literal g. La carta magna indica que el límite máximo de duración de una jornada de trabajo semanalmente es de 44 horas. También, en el Código de Trabajo, Decreto 1441, se establece que la jornada máxima ordinaria diurna de trabajo, no podrá exceder de ocho horas diarias y 48 a la semana, en los Artículos 116 y 117 del cuerpo legal mencionado.

En lo relativo a una posible contradicción entre el Código de Trabajo y la carta magna guatemalteca, en casos de duda de que limite máximo se debe utilizar para establecer la duración de la jornada de trabajo semanalmente, se estará a lo que más favorezca al trabajador, de conformidad con el Artículo 106 de la Constitución Política de la República.

Por otro lado, en lo concerniente a una norma vigente que regule la limitación de la jornada de trabajo en la legislación laboral guatemalteca, en la actualidad no existe un cuerpo legal que regule que la jornada de trabajo deba disminuirse en razón de que el trabajador realice un esfuerzo excesivo en su trabajo. La legislación laboral guatemalteca adopta como casi toda Latinoamérica el régimen de que la jornada ordinaria diurna debe ser de ocho horas diarias y que la misma no exceda de 48 horas

a la semana; de conformidad con lo estipulado en los convenios internacionales de trabajo suscritos por la Organización Internacional de Trabajo, los cuales ha aprobado Guatemala.



En la doctrina laboral se encuentran diferentes opiniones acerca de la limitación de la jornada de trabajo. Algunos están a favor de limitar una jornada de trabajo y otros están en contra de ello. Los distintos autores laboralistas coinciden en que para limitar la jornada de trabajo se le debe otorgar un descanso mayor al trabajador, como lo expresado por el licenciado Luis Fernández Molina, quien indica: "El fundamento de que quede estipulada una jornada diaria o semanal de trabajo se encuentra prácticamente en la latente necesidad de un descanso diario para el trabajador y para que el trabajador realice otras actividades que promuevan su desarrollo integral dentro de una sociedad."<sup>7</sup>

Sin lugar a dudas, se encuentran que autores tienen una opinión adversa acerca de la reducción de la jornada, pues los mismos argumentan que la jornada que se debe utilizar es la jornada legal en virtud de que la ley no se puede reformar, y mucho menos si la misma se encuentra normada en una carta magna.

Con respecto a que factores serían los que se tomarían en cuenta para reducir una jornada ordinaria diurna o cualquiera de sus modalidades, se tienen factores que tienen que ver con la salud y el bienestar del trabajador; además, del uso de la tecnología para realizar un trabajo excesivo, y el derecho que tienen los trabajadores a recibir un descanso hasta donde llegue el uso de sus fuerzas.

Entre estos factores se hace ver que la jornada de trabajo no debe ser tan larga debido a que el organismo humano no es capaz de resistirla, pues se daña la salud e inteligencia del trabajador.

---

<sup>7</sup> Fernández Molina, Luis, *Derecho laboral guatemalteco*, pág. 197.

Se hace necesario argumentar que este factor ha sido decisivo para creer que una jornada de trabajo debe ser reducida, esto en virtud de que hay labores en las cuales se exige un exceso muscular y mental en la labor que realiza el trabajador, como por ejemplo el trabajo que realizan los mineros. Este tipo de trabajo puede generar intoxicaciones o peligro de derrumbes en el lugar, y el mismo se desarrolla en una jornada extensa sin límites de tiempo.



Otro factor señala que con la nueva tecnología y los nuevos descubrimientos científicos, se hace innecesario un esfuerzo excesivo y mayor por parte de los trabajadores.

Este factor es un paso típico hacia el manejo de nueva maquinaria que sustituya el trabajo que requiera un esfuerzo excesivo y que el trabajador no pueda realizar. Este nuevo uso de maquinaria en lugar de utilizar la fuerza del trabajador es común observarlo industrializados, no así en países en vías de desarrollo, como en el caso Guatemala.

Se tiene también el factor que considera que ninguna persona tiene derecho a exigir a sus semejantes un trabajo mayor al que es preciso y solicitado para atender las necesidades de la sociedad, buscando con ello el fin de enriquecimiento.

Lo anterior aunado al descanso mínimo a que tiene el trabajador como persona humana, trae como consecuencia en ocasiones sirva más tiempo que el debido, lo cual es aprovechado por el patrono al someter al empleado a una jornada intensa que desvirtúa los parámetros del horario de trabajo.

Las anteriores opiniones encontradas en la doctrina, ponen de relieve los diferentes factores de los que depende la limitación de la jornada de trabajo. El trabajador, por lo tanto, debe ser tratado como una persona con derechos y obligaciones, y que los mismos se cumplan totalmente por ambas partes, con el fin de generar de este modo, productividad y salud en la empresa.



También, se pueden encontrar diversas consecuencias que se originan en la reducción de una jornada de trabajo, las cuales pueden ser útiles para los trabajadores o para los patronos.

Una consecuencia interesante que se da en virtud de reducir una jornada de trabajo es que en un horario de trabajo en donde el periodo de tiempo es más corto que el normal, se produce más que en uno que tiene un horario extenso.

Así mismo, en una jornada en donde se realiza el trabajo en un tiempo más corto se produce en mayor cantidad en una empresa.

Lo que se busca en señalar las consecuencias que trae la reducción de la jornada de trabajo, es que las dos partes en una relación laboral se beneficien recíprocamente. El trabajador debe laborar en un tiempo en el cual rinda con la atención debida en un tiempo prudencial y el patrono debe aprovechar esa atención para generar productos y ventas en ese periodo de tiempo.

Un descanso mayor en los horarios de trabajo debe ser aprovechado por los trabajadores para realizar otras actividades u ocuparse de asuntos de interés para los mismos. El fomento hacia la realización de metas en corto o largo plazo deberá ser una tarea que se imponga cada trabajador, buscando de esta manera la superación personal y familiar.

#### 4.1 Principio de vitalidad

Los criterios manejados en la doctrina laboral y en las legislaciones laborales a nivel mundial coinciden en que la jornada de trabajo debe tener un descanso y ser limitada a un tiempo máximo de duración.



Se tienen razones para asegurar que la limitación del horario de trabajo responde al principio de vitalidad, el cual se encuentra plasmado en la doctrina laboral. Este principio se basa en la conservación y desarrollo de la personalidad integral de los trabajadores, tanto a nivel familiar como social.

La vitalidad se refiere propiamente al significado de la palabra vida, salud, felicidad, buen estado del cuerpo y de la mente, satisfacción. Pero, en el sentido desde el punto de vista laboral, se basa en la necesidad de otorgarles a los trabajadores un descanso mayor en la jornada de trabajo que haga posible la reducción de la jornada con fin de lograr el desenvolvimiento personal y familiar.

Es en este punto en donde la jornada de trabajo debe ser reducida atendiendo a tres puntos de vista que integran al principio de vitalidad. Dichos puntos de vista son el fisiológico, el social y el cultural.

Desde el punto de vista fisiológico, los estudios científicos han demostrado que el ser humano no puede ser sometido a una jornada intensa de trabajo que sobrepase los límites de la fatiga. El trabajo excesivo ocasiona por una parte, la fatiga fisicoquímica, la cual provoca la disminución de la atención por parte del trabajador en su labor. Esto viene a ocasionar los accidentes de trabajo que pueden afectar su integridad corporal. Por otra parte, el exceso en la labor diaria produce el menoscabo de la salud en el trabajador, precipitando de esta manera alguna posible invalidez o la muerte a temprana edad.

En lo referente al punto de vista social, una razón importante para limitar la jornada de trabajo lo es que el trabajador requiere convivir con su estrato familiar y así mismo, participar activamente en la vida de relación con sus semejantes. Es notable que la utilización de este aspecto está enfocado no solo hacia el trabajador, sino también hacia la familia de éste, pues de lo contrario se quedarían enajenados de la sociedad.





El trabajador debe disponer de horas libres durante todos los días en el trabajo, pues al salir del mismo se encuentra fatigado y sin deseos de realizar otro tipo de actividades. Se debe tener en cuenta que así mismo, el trabajador debe aprovechar esas horas libres en ocuparlas en actividades que le traigan beneficios al mismo y a su familia; y estas horas libres no deben ser desaprovechadas por el trabajador realizando acciones que traigan perjuicios a la vida familiar y a la sociedad en general.

Es importante que el trabajador le dedique tiempo al esparcimiento, a la atención de la familia y a tener relación con sus demás congéneres, pues es un factor decisivo en la formación de una sociedad sana y con objetivos. En las labores diarias el trabajador se siente en ocasiones desesperado, intentando llevar a cabo la jornada sin ningún beneficio para él. Es por esta razón que los patronos deben tomar en cuenta la reducción de la jornada para desenvolver equilibradamente la personalidad social del trabajador.

En lo cultural, la limitación de la jornada conlleva una serie de beneficios hacia el trabajador en el sentido artístico, recreacional, etc. Es decir, el trabajador necesita el tiempo suficiente que le permita cultivarse y participar de las actividades artísticas de la humanidad, alcanzando de esta manera un desarrollo armónico en sus distintas labores.

Como actividades que el trabajador puede realizar se encuentran: Participar en actividades de organización de eventos de caridad, apertura de museos, la protección hacia el patrimonio cultural de la nación, ir al teatro, promover apertura de bibliotecas, etc. Que tengan que ver con la realización personal en los diferentes ámbitos de recreación que conlleven beneficio y distracción hacia el trabajador y su familia.

Es decir, no se refiere solamente al hecho de salir afuera del trabajo y hacer cualquier actividad, sino que se refiere al aporte que le debe otorgar el trabajador a la sociedad, incrementando de este modo el acervo cultural de la misma.

## 4.2 Principio de productividad



Las razones expuestas en el principio de vitalidad, hacen creer a algunos autores que son suficientes para reducir la jornada de trabajo. Empero, la productividad de una empresa se deriva en muchas ocasiones de una jornada de trabajo realizada en un periodo de tiempo menor que una jornada legal.

Con los distintos estudios científicos que se han realizado, se ha comprobado que un hombre fatigado produce menos y por lo tanto es antieconómico en su labor. La jornada de trabajo conlleva tiempo y esfuerzo diario por parte del trabajador, así mismo el desgaste de energías es innegable, de tal forma que si se recurre a utilizar las reservas orgánicas para realizar una labor excesiva no se logra el mismo resultado que se ha obtenido cuando se comenzó con el trabajo.

El trabajador cuando labora bajo circunstancias excesivas para el organismo humano, no actúa con la intensidad continua y necesaria con que empezó. Es necesario así alcanzar un acuerdo sobre la reducción de la jornada de trabajo para otorgarle al trabajador un descanso debido para reponer las fuerzas utilizadas y, de igual manera lograr un porcentaje de producción en grandes dimensiones.

Se ha mencionado anteriormente que una de las causas por las cuales el trabajador tiene que tener la consideración del patrono para reducir la jornada de trabajo, es por los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que pueden ocasionarse por un desmedido uso de la utilización de la fuerza de trabajo en una jornada prolongada.

El Código de Trabajo, Decreto 1441, en el Artículo 197 preceptúa la obligación que tiene el empleador de adoptar las precauciones necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores cuando se encuentren en el tiempo efectivo de trabajo.

Entre las medidas a adoptar están: Prevenir accidentes de trabajo, cuidar que las máquinas tengan mayor seguridad en su utilización, prevenir enfermedades profesionales, prevenir incendios en el trabajo, advertir al trabajador sobre los riesgos o peligros que puede ocasionar el trabajo para su salud, etc.



En el trabajo a menudo suceden muchos accidentes que pueden dañar o amenazar la salud o la vida de los empleados producidos por labores, industrias insalubres o peligrosas que pueden ocasionar pérdida de algún miembro o la muerte si no se tiene la suficiente precaución.

Las enfermedades profesionales que se derivan del trabajo son causadas directa y exclusivamente por la ejecución de la profesión a la cual se dedica el trabajador en la empresa, o bien surgen como una consecuencia necesaria de una industria o actividad determinada.

Como un ejemplo de una enfermedad profesional derivada de un trabajo, se tienen las lesiones causadas por los jugadores de algún deporte físico, razón por la cual no se pueden desempeñar adecuadamente.

En el caso de que un trabajador sufriera un accidente de trabajo que genere pérdida de algún miembro, cause incapacidad permanente o produzca la muerte del mismo como consecuencia directa de la falta de medidas de protección del patrono en la labor encomendada, éste debe pagar al empleado una indemnización de los perjuicios ocasionados, independientemente de las pensiones que pueda recibir del régimen de seguridad social.

Como consecuencia de lo anterior, en todos los centros de trabajo al empleado no se le tiene la consideración debida al aumentarle la labor produciendo consecuencias que deben ser abstraídas por parte del patrono, debiendo éste último remunerar a la familia del trabajador en el caso de un accidente de trabajo.



En resumen, el fin de la productividad en una empresa debe visualizarse en dos sentidos: Buscar un incremento en el proceso de compra y venta de productos en la misma y otorgarle al trabajador una jornada de trabajo acorde a la labor realizada, sin obligarlo a laborar más tiempo que el establecido legal o contractualmente.

Con este principio debe buscarse un beneficio recíproco que traiga ventajas tanto para los patronos como para los trabajadores, pues de lo contrario no habría un justo equilibrio en la generación de productividad.

#### 4.3 Aplicación de los principios de vitalidad y productividad en la legislación laboral guatemalteca

El principio de vitalidad referido anteriormente, indica que el trabajador tiene derecho a gozar de una reducción de la jornada debido a la apreciación de aspectos de tipo fisiológico –principalmente-, social o cultural, por parte del patrono. También, el principio de productividad hace énfasis en que lo que necesita el trabajador para poder ser más eficiente en el centro de trabajo es un descanso acorde a la labor que realiza pues el hombre fatigado no rinde con igual atención y efectividad en las postreras horas que en las primeras.

Estos principios se encuentran dispersos en la doctrina laboral sin que sean aplicados en las diferentes legislaciones del globo terráqueo. Es de hacer notar que las legislaciones laborales en América Latina adoptan lo establecido en los convenios internacionales de trabajo suscritos por la Organización Internacional de Trabajo, en virtud de que es aceptada mundialmente la tendencia a considerar que la jornada de trabajo debe tener un máximo de duración de ocho horas diarias y 48 a la semana para la jornada ordinaria diurna, seis horas diarias y 36 a la semana para la jornada ordinaria nocturna, y siete horas diarias y 42 a la semana para la jornada ordinaria mixta.



Por su parte, Guatemala también ha aprobado los convenios internacionales de trabajo, adoptando la duración máxima establecida para cada jornada de trabajo; pues considera lo estipulado en los convenios de trabajo como derechos mínimos que protegen al trabajador, de conformidad con lo establecido en el Artículo 102 literal t de la Constitución Política de la República.

Empero, en la legislación laboral guatemalteca no se indica expresamente que una jornada de trabajo deba ser reducida en virtud de una labor de naturaleza excesiva, lo que si ocurre en legislaciones como la de México. En este país, en la Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 62, hace referencia en el Artículo quinto, fracción tercera de la cita ley lo siguiente: "Artículo 5º. Las disposiciones legales de esta ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la indole del trabajo, a juicio de la junta de conciliación y de arbitraje;...". En virtud de lo cual en el país vecino toman en cuenta el aspecto humano en la reducción de la jornada de trabajo, tomando en cuenta siempre la naturaleza de cada trabajo, y no de un modo general.

En Guatemala se ha contemplado en la legislación laboral solamente lo relativo a la disminución o aumento de la jornada ordinaria de trabajo, siempre y cuando el mismo no sea insalubre o peligroso pudiendo aumentarse en dos horas diarias (sin exceder el límite máximo legal semanal); o también exceder de ocho horas diarias sin sobrepasarse de doce en casos de excepción calificados, de conformidad con los Artículos 118 y 122 del Código de Trabajo, Decreto 1441. La disminución del horario de trabajo se realiza en el caso de que el trabajador realice tareas que no utilicen las 48 horas semanales, teniendo derecho a recibir el salario completo como cualquier trabajador con una jornada ordinaria de cualquier modalidad.



En la Constitución Política de la República de Guatemala, tampoco ha referencia expresa acerca del aspecto humano en la reducción de la jornada de trabajo más allá de los límites legales para cada jornada de trabajo; empero, en el Artículo 104, literal a, hace referencia a otorgarle la oportunidad al trabajador de elegir el trabajo para tener una existencia digna, haciendo referencia a un derecho humano del trabajador.

De acuerdo con los principios de vitalidad y productividad, se le debe de otorgar un descanso mayor a los trabajadores en sus labores diarias no solo para generar productividad y dinamismo a la empresa, sino también para el bienestar del trabajador y su familia.

Un ejemplo de otorgarle un descanso mayor al trabajador en su labor diaria, lo es cuando en un centro de trabajo se reduce la jornada ordinaria diurna en una hora para laborar ocho horas diarias sin tener que trabajar el fin de semana completo, es decir, no laborar ni sábado ni domingo. Este nuevo sistema de 40 horas semanales es adoptado en legislaciones del viejo continente, como en España. Específicamente en el Real Decreto 2001/1983 de 28 de julio (BOE-29-VII-83), número 20906, que contiene las normas sobre la regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos; se encuentra regulado en el título II, Artículo 4, inciso 1, lo siguiente: "El régimen jurídico de la jornada ordinaria de trabajo en lo referente a duración máxima, ordenación global y descanso será el establecido en el Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con la modificación introducida por la Ley 4/1983, de 29 de junio, siendo, en consecuencia, el tiempo de trabajo efectivo máximo, en cómputo semanal, de cuarenta horas."

Por supuesto, se debe tener en cuenta que los países que se citan como ejemplos tienen un nivel de desarrollo superior al de Guatemala, siendo por tanto, evidente y congruente el sujetarse a una jornada ordinaria legal como la que actualmente rige una relación laboral en el ámbito guatemalteco.



Lo anterior se debe al hecho de que para cambiar la jornada de trabajo en la legislación laboral guatemalteca habría que realizar una reforma constitucional a la carta magna de Guatemala, en virtud de que la misma contiene el límite máximo legal en ocho horas diarias y 44 a la semana equivalentes a 48 para el pago del salario en una jornada ordinaria diurna.

Es notorio que cuando en una jornada de trabajo se aplican los principios de vitalidad y productividad la situación en un centro de trabajo cambia en beneficio para las dos partes; esto, teniendo en cuenta siempre que no depende únicamente de disponer del trabajador el mayor o menor tiempo posible, sino de otros factores de la producción para el éxito de la empresa como lo son: Una maquinaria que satisfaga las necesidades de producción excesiva, mejorar la calidad del producto, emplear tácticas de organización de publicidad, etc.

Para tener una aplicación plena de los principios mencionados a la legislación laboral guatemalteca, se necesita inspirar el lado humano del trabajador en el empleador. De esta manera, el empleador tendrá mayor consideración cuando se discuta un posible beneficio de otorgarle un descanso prolongado al empleado en la empresa.

Además, no solamente se tendría un beneficio para el trabajador al reducir una jornada de trabajo, pues el patrono merece también una mejora en la producción de la empresa. Es importante reconocer que en una relación laboral las dos partes se tienen que ver beneficiadas con situaciones que generen nuevos derechos y obligaciones, como por ejemplo: En la negociación colectiva entre patronos y trabajadores para acordar un contrato colectivo de trabajo.

No obstante, y a pesar de buscar un beneficio recíproco en la limitación de la jornada de trabajo, hay sectores que se oponen a esta clase de reforma, en virtud de que no esperan que los resultados que se obtienen con la jornada actual de trabajo puedan ser superados por otro tipo de horario más corto.



En resumen, para que en la legislación laboral guatemalteca se pudieran aplicar los principios de vitalidad y productividad, se necesita analizar y efectuar una serie de factores que coadyuvarían a la limitación de la jornada de trabajo, entre ellos se tiene por ejemplo: La realización de diversos estudios por expertos en la materia para analizar las posibles causas y efectos del cambio de horario, la determinación de que labores necesitan ser limitadas (pues no debe reducirse la jornada de trabajo de manera general), el análisis de una posible reforma constitucional que modificara los distintos límites legales de la jornada de trabajo, la realización de estudios médicos para determinar hasta que punto puede el organismo humano rendir al máximo en una jornada ordinaria de trabajo, etc.

Sin embargo, a todo lo anterior se tendría que investigar que tanto beneficia hacia la productividad la reducción de la jornada de trabajo en una empresa, pues depende como anteriormente se describe, de la función de diversos factores de los distintos medios de producción, entre ellos: Una maquinaria adecuada, tecnología aplicable a cada trabajo, etc. Pues no sólo el factor humano puede ser el que genere la mejoría y prosperidad en el centro de trabajo.

Además, se debe agregar que en algunos países se ha considerado la idea de buscar un beneficio en el horario de trabajo al realizar una labor que se desarrolle en forma excesiva, como por ejemplo: En la legislación mexicana, en la Ley Federal del Trabajo.

Mientras tanto, Guatemala se acopla a la idea de adoptar y reconocer lo establecido en los diferentes convenios internacionales de trabajo, suscritos por la Organización Internacional del Trabajo, con el objetivo de regular en la legislación laboral lo concerniente a las limitaciones de la jornada de trabajo que otros países latinoamericanos han aceptado y aprobado.





Finalmente, se tiene la idea de lograr un consenso en lo relativo a la limitación de la jornada de trabajo, pues si anteriormente se ha podido disminuir ésta, se puede decir que con el paso del tiempo la jornada de trabajo será disminuida poco a poco, desarrollando de esta manera prosperidad y alta producción en la empresa y bienestar y salud en los trabajadores.

## CONCLUSIONES



1. La jornada ordinaria de trabajo en sus diferentes modalidades (diurna, nocturna y mixta) varía de horario dependiendo en cual de ellas se encuentre el trabajador. Guatemala adopta el mismo horario de trabajo que toda América Latina en virtud de los convenios internacionales de trabajo que ha suscrito y aprobado juntamente con la Organización Internacional de Trabajo.
2. El trabajo mental y físico es aceptado y reconocido en la legislación laboral guatemalteca, y para que ambos gocen de un descanso es importante que suceda un cambio de actividad dependiendo de la labor que se realice. El trabajo mental necesita una actividad física para lograr una distracción; y por otro lado, el trabajo físico necesita de una recreación mental sin utilizar el organismo humano.
3. La necesidad de limitar una jornada de trabajo va enfocada hacia lograr una mejor calidad de vida del trabajador, a través de actividades sociales, de cultura o recreación. En ningún momento está dirigida hacia la disminución de producción en una empresa buscando una defensa para el trabajador, pues lo que se busca siempre es un beneficio recíproco entre ambas partes de una relación laboral.
4. La jornada de trabajo en sus distintas modalidades no se reduce de manera general para todos los trabajadores, sólo se limita para aquellos que por la naturaleza de la labor necesiten de un descanso mayor. En este caso, se toma en cuenta que las energías de un trabajador no se recuperan de la noche a la mañana pero con el tiempo que tenga libre podría realizar otro tipo de actividades que le brinden distracción y recreación fuera del trabajo.



## RECOMENDACIONES



1. Es necesario que el Congreso de la República establezca las diferentes clases de trabajos que existen y las características de los mismos para reducir la jornada de trabajo en un centro de trabajo. De esta manera, tanto los trabajos que se realicen de manera manual como intelectual no se consideran iguales, pues varían dependiendo de la actividad desarrollada y, por lo tanto, necesitan de un descanso ante un esfuerzo diferente que denote naturaleza excesiva.
2. Para lograr una reducción de la jornada en la legislación guatemalteca por el organismo legislativo, se debe considerar una posible reforma a la Constitución Política de la República, y ante todo tener en cuenta que un esfuerzo excesivo tiene que ser reducido atendiendo a principios de humanidad y a los derechos humanos; pero esto no puede ser visto desde el punto de vista general sino que dependerá de cada labor.
3. Con el objeto de encontrar más fundamentos jurídicos para limitar la jornada de trabajo, se sugiere al organismo legislativo buscar en la doctrina laboral las posibles bases legales para establecerlo. Esto teniendo en cuenta que en el derecho interno guatemalteco no existen los preceptos jurídicos para reducir el horario de trabajo atendiendo a las características propias de cada relación laboral.
4. Es necesario que el Congreso de la República realice una investigación exhaustiva de reducción de la jornada de trabajo en el derecho comparado, tanto en la legislación mexicana como en la legislación española, pues allí se encuentran Decretos y Leyes que regulan la limitación del horario de trabajo si la labor se refiere a un esfuerzo que denote exceso y que pueda dañar la salud y la integridad del trabajador.



## BIBLIOGRAFÍA



- BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. Colección textos universitarios; México: Editorial publímex, S.A., 1985.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 2ª ed.; México: Editorial porrúa, S.A. Av. República Argentina 15, 1988.
- DÍAZ LÓPEZ, Mario René. **Jornada de trabajo y sus modalidades**. Guatemala: Editorial universitaria, 1977.
- FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. Universidad nacional de educación a distancia; Madrid, España: Editorial impresos y revistas, S.A., 1993.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: (s.e.), 1998.
- MAZARIEGOS VÁSQUEZ, Edilmar. **Aspectos considerativos de las recomendaciones de los convenios de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en derechos humanos**. Guatemala: Editorial universitaria, 2001.
- NESTOR DE BUEN L. **Derecho del trabajo**. 2t.; 7ª ed.; México: Editorial porrúa, S.A. Av. República Argentina, 1987.
- Revista General de Derecho – Microsoft Internet Explorer  
[http://www.rgid.com/pages/articnov/lvc\\_etatpelea.htm](http://www.rgid.com/pages/articnov/lvc_etatpelea.htm) (18 de mayo de 2007).
- ROBERTO MUÑOZ, Ramón., **Derecho del trabajo**. 2t.; 1ª ed.; México: Editorial porrúa, S.A. Av. República Argentina 15, 1983.
- SALGUERO ESCOBAR, Karina, Betzabe. **El proceso de supresión de los límites de la jornada de trabajo y sus incidencias en el derecho del trabajo**. Guatemala: Editorial universitaria, 1998.
- Legislación.
- Constitución Política de la República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.
- Código de Trabajo**. Congreso de la República, Decreto 1441.
- Convenio Internacional de Trabajo número uno sobre las horas de trabajo (industria)**. Suscrito en 1919 por la Organización Internacional del Trabajo.



**Convenio Internacional de Trabajo número cuatro sobre el trabajo nocturno (mujeres).** Suscrito en 1919 por la Organización Internacional del Trabajo.

**Convenio Internacional de Trabajo número seis sobre el trabajo nocturno de los menores (industria).** Suscrito en 1919 por la Organización Internacional del Trabajo.

**Convenio Internacional de Trabajo número 171 sobre el trabajo nocturno.** Suscrito en 1990 por la Organización Internacional del Trabajo.

**Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (España).

**Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas en treinta días.** Jefatura del Estado, (España).

**Ley Federal del Trabajo.** Congreso de los estados unidos mexicanos, 1970, (México).