

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



FRANCISCO ALBERTO GÓNGORA PINELO

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2011

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

**LAS JORNADAS DE TRABAJO PRINCIPALMENTE SU REGULACIÓN EN LOS
COLEGIOS PRIVADOS QUE OFRECEN SERVICIOS EDUCATIVOS EN LA CIUDAD
CAPITAL DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

FRANCISCO ALBERTO GONGORA PINELO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2011

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I : Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Diéguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

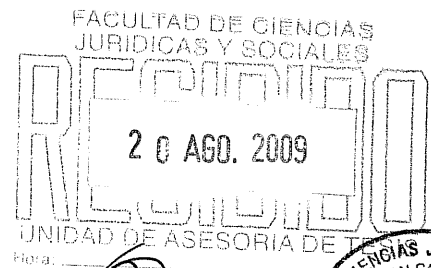
Primera Fase:

Presidente : Lic. César Augusto Morales Morales
Vocal: Lic. Víctor Manuel Rivera Woltke
Secretario : Lic. José Luis de León Melgar

Segunda Fase:

Presidente : Lic. Edwin Leonel Bautista Morales
Vocal: Dra. Blanca Odilia Alfaro Guerra
Secretaria : Licda. Edna Mariflor Irungaray López

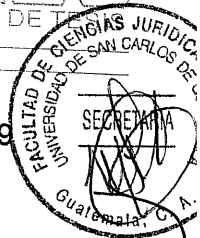
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público)



Lic. Héctor Antonio Aldana Castillo

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala 7 de agosto de 2,009



Licenciado:

Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho

Licenciado Castro Monroy:

Como Asesor de tesis de el Bachiller **FRANCISCO ALBERTO GÓNGORA PINELO**; en la elaboración del trabajo titulado **"LAS JORNADAS DE TRABAJO PRINCIPALMENTE SU REGULACIÓN EN LOS COLEGIOS PRIVADOS DE LA CIUDAD CAPITAL DE GUATEMALA"**, me permití hacer las sugerencias del caso y cuyo título finalmente quedó **"LAS JORNADAS DE TRABAJO PRINCIPALMENTE SU REGULACIÓN EN LOS COLEGIOS PRIVADOS QUE OFRECEN SERVICIOS EDUCATIVOS EN LA CIUDAD CAPITAL DE GUATEMALA"**, en cuanto al contenido científico y técnico de la investigación, ésta abarca las etapas del conocimiento científico y el planteamiento del problema jurídico-social es de actualidad, está conformado por cuatro capítulos, el primero contiene la *definición de las jornadas de trabajo según los diferentes tratadistas*; el segundo abarca la evolución histórica de las jornadas de trabajo, antecedentes y estudio de las normas de nuestro país; el tercero se refiere a las tendencias actuales de las jornadas de trabajo en otros países, así como la creación de un cuarto turno de trabajo, el cuarto se dedica al estudio de la ley nacional que regula los centros educativos privados en la ciudad capital de Guatemala; aparecen las conclusiones y las recomendaciones respectivas las que son de suma importancia ya que contienen los resultados y la propuesta a la solución del problema investigado.

A través de la lectura del plan de investigación pude advertir algunos aspectos susceptibles de ser modificados. Asimismo, se hicieron observaciones sobre el contenido de los temas y sub temas del bosquejo preliminar y en la redacción de los mismos, los cuales fueron satisfactoriamente modificados. He guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica; aplicó los métodos apropiados para resolver la problemática esbozada con lo cual comprueba la hipótesis planteada.

El autor del presente trabajo de investigación utilizó el método deductivo inductivo, porque partió desde lo más general de las jornadas de trabajo hasta llegar al estudio del tema principal citado en el párrafo anterior; el inductivo deductivo, ya que inició del conocimiento particular que en este caso son las diversas jornadas de trabajo que existen en los colegios privados pertenecientes a la Dirección Departamental de Educación Guatemala Norte a una verdad de mayor amplitud como es la mayor parte de los colegios o en un probable caso, la totalidad de los que funcionan en la ciudad capital de Guatemala.



Lic. Héctor Antonio Aldana Castillo

ABOGADO Y NOTARIO

Utilizó asimismo, el método de la observación previo a emplear los dos anteriores, porque se apersonó a verificar las jornadas de trabajo en los colegios que constituyeron la muestra en el presente trabajo. Entre las técnicas que el autor de la presente tesis empleó pueden notarse la técnica de entrevistas, realizó las mismas a Directores de colegios, Supervisores Técnicos Educativos, Asesoría Jurídica y Dirección General de Acreditación y Certificación Educativa de la Dirección de Educación Departamental de Guatemala como consta.


La técnica de la investigación documental también fue empleada al tener que recabar datos acerca del tema en libros, folletos y leyes relacionadas con la investigación.

En cuanto a la contribución científica, cabe mencionar que es un tema de interés social, de suma importancia, que podría ser en el futuro una base fiable para reformar o ampliar el Acuerdo Ministerial 927 del Ministerio de Educación para nivelar las desventajas en que se encuentran los trabajadores de los colegios privados que ofrecen servicios educativos frente a los patronos.

Las conclusiones son muy claras porque expresan que las jornadas de trabajo en los colegios privados no se encuentran regulados actualmente en la legislación guatemalteca, que el Ministerio de Educación como ente rector de la educación no cumple sus funciones en cuanto a la regulación de las jornadas de trabajo, la Dirección General de Acreditación y Certificación Educativa autoriza jornadas sin limitarlas, las jornadas de trabajo en los colegios privados no son uniformes y la supervisión que se ejerce en los colegios privados es deficiente. Las recomendaciones son congruentes con la investigación y las conclusiones, se citan, que a través de la reforma o ampliación del Acuerdo Ministerial 927 el Ministerio de Educación regule las jornadas de trabajo en los colegios privados; se limite la jornada de trabajo tomando en cuenta el aspecto fisiológico, el social y el cultural; debe establecerse qué entidad debe regular las jornadas de trabajo en los colegios privados. La propuesta a la solución del problema investigado es novedosa en cuanto a reformar o ampliar el Acuerdo Ministerial 927 del Ministerio de Educación y que sea una atribución de la Dirección General de Acreditación y Certificación Educativa autorizar y limitar las jornadas de trabajo.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo pueda continuar con su trámite correspondiente para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente



LIC. HÉCTOR ANTONIO ALDANA CASTILLO
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO No. 3439

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) HÉCTOR EFRAIN TRUJILLO ALDANA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante FRANCISCO ALBERTO GÓNGORA PINELO, Intitulado: "LAS JORNADAS DE TRABAJO PRINCIPALMENTE SU REGULACIÓN EN LOS COLEGIOS PRIVADOS QUE OFRECEN SERVICIOS EDUCATIVOS EN LA CIUDAD CAPITAL DE GUATEMALA".

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 la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del 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. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/nmmr

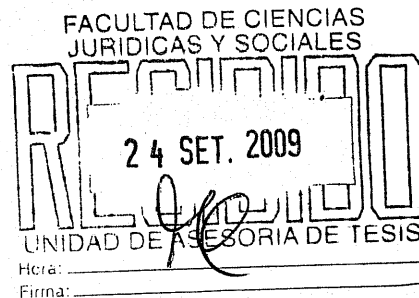


**TRUJILLO
GONGORA
& ASOCIADOS**
ABOGADOS Y NOTARIOS



Guatemala, 23 de septiembre de 2,009

Licenciado:
Carlos Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



Señor Licenciado Castro Monroy:

Atentamente me dirijo a Usted para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de la providencia de fecha veinticuatro de agosto del año en curso de esa unidad, procedí a revisar la redacción final del trabajo de tesis de el Bachiller **FRANCISCO ALBERTO GÓNGORA PINELO** titulado " **LAS JORNADAS DE TRABAJO PRINCIPALMENTE SU REGULACIÓN EN LOS COLEGIOS PRIVADOS QUE OFRECEN SERVICIOS EDUCATIVOS EN LA CIUDAD CAPITAL DE GUATEMALA**".

El trabajo constituye un interesante estudio sobre el tema, desarrollado correcta y adecuadamente, utilizando para ello la metodología adecuada y un estudio bibliográfico y de campo mediante el cual analizó la normativa nacional que regula los colegios privados que ofrecen servicios educativos en la ciudad capital de Guatemala concluyendo con una interesante propuesta de solución del problema investigado consistente en la reforma o ampliación del Acuerdo Ministerial 927 emitido por el Ministerio de Educación. El trabajo en mención está dividido en cuatro capítulos, el primero contiene la definición de las jornadas de trabajo según los diferentes tratadistas; el segundo abarca la evolución histórica de las jornadas de trabajo, antecedentes y estudio de las normas de nuestro país; el tercero se refiere a las tendencias actuales de las jornadas de trabajo en otros países, así como la creación de un cuarto turno de trabajo, el cuarto se dedica al estudio de la ley nacional que regula los centros educativos privados en la ciudad capital de Guatemala.

La metodología empleada por el Bachiller **FRANCISCO ALBERTO GÓNGORA PINELO** es la adecuada, resaltan el método de la observación, el deductivo inductivo, el inductivo deductivo; el primero, porque se apersonó en los colegios privados bajo supervisión de la Dirección de Educación Guatemala Norte; el segundo, porque conociendo las diferentes jornadas en los colegios privados que abarca la Dirección de Educación citada concluye en el estudio de la totalidad de los mismos y el tercero, porque estudia la generalidad de los colegios que forman el universo hasta centrarse en los que constituyeron la muestra. La redacción es adecuada a lo que establecen los normativos correspondientes.

Lic. Hector Efraim Trujillo Aldana
ABOGADO Y NOTARIO



**TRUJILLO
GONGORA
& ASOCIADOS**
ABOGADOS Y NOTARIOS



Las técnicas empleadas fueron la de entrevistas, las que sostuvo con los Directores de colegios, Supervisores Técnicos Educativos, Asesoría Jurídica de la Dirección Departamental de Educación Guatemala Norte y la Dirección General de Acreditación y Certificación Educativa. Utilizó la técnica de la investigación documental porque consultó libros, folletos y legislación guatemalteca.

El trabajo constituye una valiosa contribución científica para la Universidad de San Carlos de Guatemala, para los profesores, estudiantes y profesionales del derecho ya que el mismo abarca además de lo mencionado, un análisis comparativo de las tendencias en otros países utilizando para ello, abundante bibliografía.

Las conclusiones ilustran claramente que la limitación de las jornadas de trabajo en los colegios privados no están reguladas, el Ministerio de Educación no cumple con limitar las jornadas en referencia, las jornadas de trabajo que se emplean en los colegios privados son diferentes, la supervisión que ejerce el Ministerio de Educación se limitan únicamente al aspecto pedagógico y no al laboral porque permite que las jornadas de trabajo se aumenten arbitrariamente. Las recomendaciones son determinantes porque aportan una solución al problema en estudio. Se pueden citar la reforma o ampliación del Acuerdo Ministerial 927, se limite la jornada de traba tomando en cuenta aspectos ingentes al ser humano como son los fisiológicos, los culturales y los sociales; que la supervisión que se ejerce por parte del Ministerio de Educación no se circunscriba únicamente al aspecto pedagógico, sino que se verifique la limitación de la jornada de trabajo. La técnica de investigación bibliográfica comprueba la recolección de bibliografía que me parece muy aceptable, actualizada, considerablemente congruente y lógica.

La contribución científica del autor es importantísima porque la propuesta planteada en cuanto a reformar o ampliar en Acuerdo Ministerial 927 viene a ser la solución de un problema existente y que no se ha tratado con la seriedad y dimensión que requiere.

En consecuencia el trabajo del sustentante es original, interesante, los métodos y técnicas aplicadas son las apropiadas para resolver la problemática esbozada conforme la proyección científica de la investigación y reúne los requisitos según el Artículo treinta y dos (32) del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular me suscribo de usted,

Licenciado Héctor Efraín Trujillo Aldana
Abogado y Notario, Colegiado 2844
Revisor

Lic. Héctor Efraín Trujillo Aldana
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.

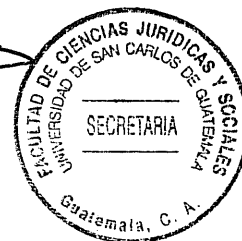
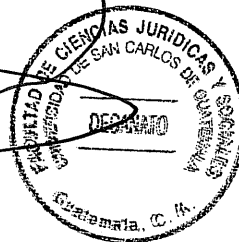


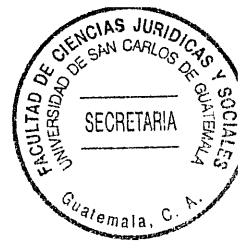
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintitrés de febrero del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante FRANCISCO ALBERTO GÓNGORA PINELO, Titulado LAS JORNADAS DE TRABAJO PRINCIPALMENTE SU REGULACIÓN EN LOS COLEGIOS PRIVADOS QUE OFRECEN SERVICIOS EDUCATIVOS EN LA CIUDAD CAPITAL DE GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.





ÍNDICE

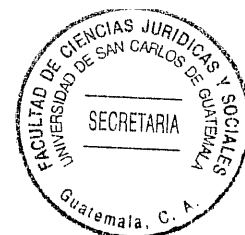
	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. La jornada de trabajo.....	1
1.1 Definición	1
1.2 Antecedentes de la jornada de trabajo.....	11
1.3 Origen de la jornada de trabajo.....	19
1.4 Antecedentes históricos de la jornada de trabajo.....	23
1.4.1 Los Mártires de Chicago como un antecedente cercano.....	24
1.4.2 Congreso Internacional de París de 1889.....	29
1.4.3 Casa del Obrero Mundial.....	30
1.4.4 El 8 de marzo de 1909.....	32
1.5 Factores que deben considerarse para limitar la jornada de trabajo.....	32

CAPÍTULO II

2. Evolución histórica de las jornadas de trabajo en Guatemala.....	35
2.1 Época de la conquista.....	35
2.2 Historia laboral en Guatemala.....	39
2.3 Estudio de la normativa actual de las jornadas de trabajo	41
2.3.1 Constitución Política de la República de Guatemala.....	42
2.1.2 Código de Trabajo Decreto 1441.....	44

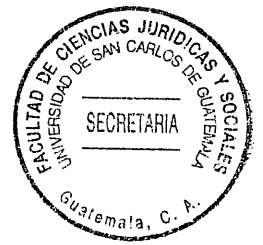


CAPÍTULO III

3. Tendencias actuales de las jornadas de trabajo en otros países.....	53
3.1 Reducción de las jornadas de trabajo y la creación de un cuarto turno....	59

CAPÍTULO IV

4. Los centros educativos privados.....	63
4.1 Definición legal.....	63
4.2 Requisitos en el Ministerio de Educación para autorización y funcionamiento de colegios privados que ofrecen servicios educativo.....	64
4.3 Requisitos en la Superintendencia de Administración Tributaria para la autorización y funcionamiento de colegios privados	70
4.4 Naturaleza jurídica de los colegios privados.....	71
4.5 Régimen tributario de los colegios privados.....	72
4.6 Estudio de la Ley de Educación Nacional	75
4.7 Acuerdo Ministerial.....	87
4.8 Estudio del Reglamento para determinar las jornadas de trabajo de los niveles y áreas de la educación de Guatemala.....	92
CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	99
ANEXOS	103
BIBLIOGRAFÍA.....	107



(i)

INTRODUCCIÓN

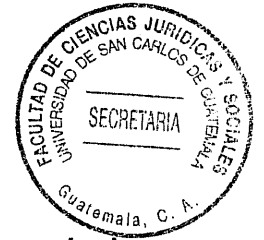
La presente tesis se elige porque señala la ambigüedad que existe en la problemática de las jornadas de trabajo de los colegios privados que ofrecen servicios educativos porque no se sabe en base a qué normativa jurídica limitan su jornada de trabajo, siendo ésta, una desventaja para el trabajador.

Al inicio de este trabajo, la problemática se presenta disímil, sin un fundamento legal que limite las jornadas de trabajo en los colegios privados que ofrecen servicios educativos, algunas veces sobrepasando las ocho horas, en otras, no existe contrato de trabajo, perjudicando al trabajador al aumentar al antojo del patrono la jornada de trabajo, impidiéndoles que puedan nivelar su salario con otro empleo en diferente jornada.

Ante el planteamiento anterior se colige que actualmente las jornadas de trabajo no están limitadas en los colegios privados que ofrecen servicios educativos en la ciudad capital de Guatemala. La muestra abarca los colegios privados de la zona uno, los cuales pertenecen a la Dirección Departamental de Educación Guatemala Norte.

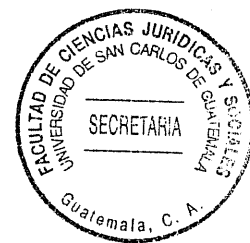
Los objetivos de la presente investigación son determinar en base a qué criterios se limitan las jornadas de trabajo en los colegios privados de la ciudad capital de Guatemala; comprobar si las jornadas de trabajo de los mismos están regulados legalmente para responder a la hipótesis planteada: En los colegios privados de la ciudad capital de Guatemala no existe normativa que limite las jornadas de trabajo.

(ii)



Entre algunos supuestos se consideraron: las jornadas de trabajo en los colegios privados difieren unos de otros; por el desconocimiento de la regulación legal de las jornadas de trabajo en los colegios privados. La hipótesis se comprobó al establecerse que no hay normativa alguna que limite las jornadas de trabajo en los colegios privados; es de hacer notar algunos términos importantes tales como jornada de trabajo, contrato, salario, trabajador, patrono, colegio privado.

El capítulo primero se centra en la definición de jornada de trabajo según diferentes tratadistas, origen, antecedentes históricos como los Mártires de Chicago, el Congreso de París de 1889, Casa del Obrero Mundial, acontecimiento del 8 de marzo de 1909; el capítulo segundo abarca la evolución histórica de las jornadas de trabajo, sus antecedentes y el estudio de la normativa actual en Guatemala; el capítulo tercero estudia las tendencias actuales en otros países ; el capítulo cuarto se dedica a los centros educativos privados, su definición legal, naturaleza jurídica, estudio de la normativa legal para determinar las jornadas de trabajo en los niveles y áreas de la educación de Guatemala; las jornadas en los colegios en la Ciudad de Guatemala, la propuesta del autor para solucionar el problema en referencia. Por último se da paso a las conclusiones, recomendaciones, la bibliografía empleada y los anexos. Los métodos son el de la observación el deductivo inductivo, el inductivo deductivo; técnicas como la de entrevistas, investigación documental. En el presente trabajo, se señala una problemática a la que no se le ha dado importancia, pero al mismo tiempo se aportan soluciones que pueden servir para que en el futuro pueda corregirse este problema.



CAPÍTULO I

1. La jornada de trabajo

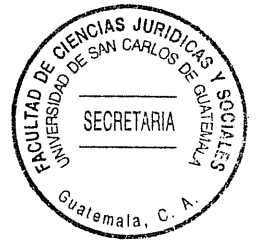
1.1. Definición según diferentes tratadistas

Es imposible intentar conocer el origen, evolución, mucho menos estudiar determinado tema si primeramente no se tiene claramente definido el concepto del mismo. En el presente caso se respeta este esquema porque se cree que debe partirse de lo anotado anteriormente para que sabiendo qué es lo que se va a estudiar, podrá abordarse con plena claridad. Para lograr el propósito es necesario auxiliarse de estudiosos del tema en referencia porque aportarán elementos ciertos y muy valiosos que servirán de marco para el desarrollo del trabajo de investigación el cual es el objeto del presente estudio.

Entre los conocedores hay innumerables tratadistas que pueden aportar valiosos conocimientos, se citan los siguientes:

“En un contexto más jurídico, por jornada de trabajo se entiende el lapso, período o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.

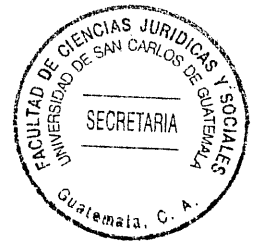
Al hablar de jornada de trabajo, lo que realmente se está diciendo en términos legales



es jornada máxima de trabajo, ya que la regulación legal tiene por objeto fijar un límite al tiempo de sujeción del trabajador al patrono. Más allá de ese período, el trabajador no está obligado a laborar, por lo mismo no puede fijarse como condición contractual ordinaria un horario que exceda los límites legales.

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

Es claro que la jornada empieza a computarse desde el momento en que el trabajador queda a disposición para realizar su trabajo y termina cuando deja de estarlo. Dicho en forma más gráfica, se inicia en el momento de entrada a la fábrica y termina al abandonar las instalaciones. Cualquier otra forma de cómputo de la jornada debe descartarse. La jornada de trabajo es una de las prerrogativas patronales. La fija el empleador y su cumplimiento corre a cargo del trabajador. En defecto de una fijación expresa del empleador, se aplican las máximas que establece la Ley.



Antiguamente también tenía otras acepciones: era el camino o el trayecto que solía andarse en un día (algunas legislaciones españolas lo fijaban entre cuarenta y cincuenta kilómetros actuales) o el ingreso percibido por el trabajo de un día.”¹

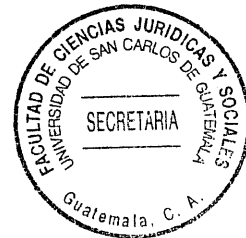
“Puede definirse la jornada ordinaria de trabajo como el tiempo que el trabajador permanece a disposición del patrono, dentro de los límites establecidos legal o convencionalmente.

Nuestras leyes contemplan tres clases de jornada ordinaria: diurna, nocturna y mixta.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente y, trabajo mixto es el que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del nocturno, pero no obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno.

El comentario es favorable a la delimitación de la jornada diurna y nocturna en el Código de Trabajo, pero desfavorable en lo que respecta a la jornada mixta, pues sería más justo reputar como jornada nocturna aquella en que se laborara tres horas y media o más durante el período nocturno.

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 193

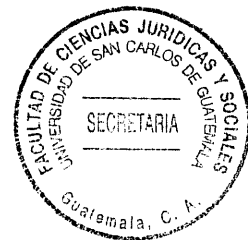


De los tres criterios conocidos para medir el tiempo en que comienza y en que termina la jornada de trabajo (del tiempo efectivo de la prestación de los servicios aceptado en la conferencia de Washington de 1,919; de la disponibilidad del trabajador a la orden del patrono dentro del local o centro de labores aceptado por la Organización Internacional del Trabajo y de la disponibilidad del trabajador en sentido lato, o sea dentro o fuera del local de la empresa), compartimos con Montenegro Baca la tesis de que el Código de Trabajo guatemalteco recoge el criterio más avanzado- o sea el último-, cuando la Constitución y el Código de Trabajo establecen que “tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono” (tercer párrafo del Artículo 116 del Código de Trabajo).

“Entendemos por jornada extraordinaria o tiempo extra, el trabajo efectivo que circunstancialmente presta el laborante fuera de los límites legales o convencionales de la jornada ordinaria.

Nuestra ley, no considera tiempo extraordinario, el empleado por el trabajador en subsanar sus errores, ni el que sea resultado de su falta de actividad durante la jornada ordinaria.

Nuestra legislación solamente regula un límite máximo de cuatro horas diarias, por lo que en Guatemala un trabajador puede – y de hecho lo hacen muchos por necesidad- trabajar cuatro horas extras diarias, veinticuatro semanales y unas mil cuatrocientas anuales. La remuneración del trabajo extraordinario debe remunerarse con un recargo



de por lo menos el cincuenta por ciento. Nuestra ley no hace distingos en trabajo extra realizado en jornada diurna o nocturna. Sin embargo, a través de pactos colectivos se ha logrado mejor remuneración para el trabajo extra nocturno y sobrepasar el límite mínimo del cincuenta por ciento.”²

“Jornada de trabajo. Duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana. Así se habla de jornada de 40 ó 48 horas. Por regla general, la jornada es de 8 horas diarias, que a veces pueden distribuirse desigualmente en todos los días de la semana, a condición de que no excedan de 48 horas semanales. La jornada se reduce cuando el trabajo es nocturno o se realiza en lugares insalubres o peligrosos. Como también puede exceder de las 8 horas diarias si se trata de trabajos intermitentes. No faltan legislaciones que han reducido el tiempo de trabajo a 44 horas semanales; y aún existe una tendencia muy acentuada a limitar a 40 horas el trabajo semanal.

La duración expresada rige en los trabajos manuales habituales; ya que en la esfera administrativa, sobre todo en la oficial, se ha generalizado la jornada de 7 horas y se han reducido a 5 los días laborables por semana.”³

“Se entiende por jornada las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido. Lo que comprendía la jornada de trabajo

² López Larrave, Mario. *Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco*, pág. 41

³ Osorio Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*, pág. 400



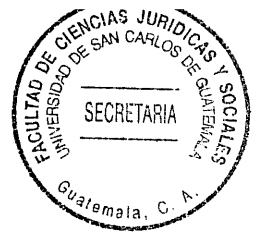
en la antigüedad era un lapso muy prolongado, porque se trabajaba de sol a sol, es decir, desde el amanecer hasta el atardecer, además, en su forma original fue trabajo de esclavos.

Tan injusto régimen dejó huellas pero cualquiera que haya sido el motivo, conforme el tiempo transcurría, el trabajo humano fue dignificándose y la jornada fue acortándose.

Robert Owen fue el primero que con sus experimentos sociales en Nueva Lanark redujo la jornada a 11 horas diarias, con lo que trató de lograr una mayor producción de parte del trabajador. Este sistema fue seguido por algunas industrias de hilados y tejidos, la rama industrial en la que él lo había experimentado, pero en realidad no alcanzó a crear una conciencia patronal verdadera a ese respecto. Así se inició una larga etapa de luchas sociales de los trabajadores en busca de la reducción de la jornada de trabajo.

A principios del siglo XX los obreros de Europa y América reclamaban mejores condiciones laborales, sobre todo una jornada laboral más corta. Sin embargo, sólo a partir del Tratado de Versalles se logró establecer universalmente una jornada de ocho horas diarias de trabajo o 48 semanales. Este avance lo confirmó más adelante la convención de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Washington en 1919.

Correspondió a Uruguay la distinción de ser el primer país de América en establecer,



en 1915, la jornada de ocho horas, con la promulgación de su Ley Número 5350 el 17 de noviembre, conocida generalmente como la ley de ocho horas como máximo.

Se refiere el autor a la distinción entre las diferentes clases de jornadas de trabajo:

a) La jornada diurna es la comprendida entre las seis y las 20 horas y no podrá exceder de ocho horas.

b) Jornada nocturna, que se sitúa entre las 20 horas y las seis de la mañana y dura siete horas.

c) Jornada mixta, es la que comprende períodos de las dos anteriores.⁴

“La jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente, por estar a la disposición exclusiva del patrono

El concepto anterior tiene los siguientes alcances:

Computa en la jornada como tiempo de trabajo efectivo, sujeto a salario:

1. El tiempo en el cual el trabajador está a disposición de su patrono.
2. El tiempo que un trabajador permanece inactivo, dentro de la jornada, cuando la inactividad es extraña a su voluntad, a su negligencia o a las causas legítimas de suspensión del contrato;

⁴ Bermúdez Cisneros, Miguel. **Derecho del trabajo**, pág. 122

3. El tiempo requerido para su alimentación dentro de la jornada, cuando la naturaleza del trabajo o la voluntad del patrono exigen la permanencia del trabajador en el lugar donde realiza su labor.

4. Suprime toda discusión sobre “trabajo efectivo”, “trabajo activo”, “trabajo pasivo” y, supera el principio del trabajo efectivo que la Convención de Washington de 1919 consagró: “Queda entendido que la duración del trabajo u horas de trabajo, constituye el tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador y no comprende los períodos de descanso”⁵

“Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La anterior definición es producto de una nueva concepción del derecho del trabajo. Es la ruptura con la corriente contractualista, donde se consideraba a la jornada de trabajo la prestación efectiva del trabajo en un número determinado de horas. Aquella concepción originaba situaciones totalmente inaceptables, como la de que el patrón estaba obligado a pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que perdiera, sólo cuando estuviera imposibilitado para trabajar por culpa del patrono. Si no comprobaba la culpa del patrón, aún cuando el trabajador no la tuviera, el riesgo recaía sobre el trabajador. Actualmente el trabajador puede presentarse a su trabajo y si el patrón no le ordena que desempeñe determinada actividad, puede estar inactivo y se

⁵ Cavazos Flores, Baltazar. *Derecho laboral en iberoamérica*, pág. 377



considera que está cumpliendo con su jornada de trabajo al mantenerse a disposición del patrón para prestar su trabajo.

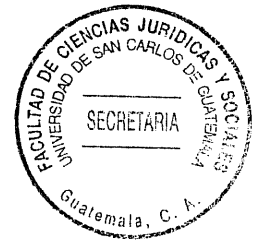
La determinación de a partir de qué momento el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, o sea, cuándo inicia su jornada de trabajo, debe ser resuelta en particular para cada caso concreto, pues no puede darse una solución general.”⁶

“La jornada ordinaria es la jornada legal o la jornada reducida en la que los trabajadores deben prestar sus servicios.

Hace referencia a la jornada incompleta y señala que el trabajador presta sus servicios en un lapso de tiempo menor del correspondiente a la jornada ordinaria. O sea que, aún cuando en la empresa esté establecida la jornada máxima legal o una jornada reducida, el trabajador solamente presta sus servicios en un lapso de tiempo menor al de la jornada máxima o al de la jornada reducida. Por ejemplo: nos encontramos con una jornada incompleta cuando en una empresa existe la jornada máxima legal o en jornada reducida el trabajador, tiene derecho a un salario correspondiente a una jornada ordinaria completa, en cambio, en la jornada incompleta solamente tiene derecho a la parte proporcional del tiempo trabajado.

En cuanto a la definición de trabajo efectivo señala tres sistemas:

⁶ Dávalos, José. **Derecho del trabajo**, pág. 183



1. Sistema de trabajo efectivo:

Es el tiempo efectivamente laborado por el trabajador. De acuerdo con esta ponencia, no forman parte de la jornada de trabajo: el tiempo vacío (el trabajador está a disposición del patrón, pero no trabaja en espera de órdenes, de que se repare la maquinaria, de que haya materia prima, de que se reanude la fuerza motriz, etc) el tiempo de comida, el tiempo de reposo, el tiempo que transcurre desde que entra a las pertenencias de la empresa hasta que llega a su lugar de trabajo y viceversa, ya que durante estos lapsos de tiempo no se presta efectivamente el trabajo.

2. Sistema de la disponibilidad para trabajar:

Forman parte de la jornada de trabajo el tiempo de comida y el tiempo vacío en que el trabajador está a disposición del patrón para desarrollar su trabajo, pero no forman parte de la jornada: el tiempo de comida, el de reposo, el que transcurre desde que entra a las pertenencias de la empresa, hasta que llega a su lugar de trabajo y viceversa, ya que durante esos lapsos de tiempo no pone sus energías de trabajo a disposición del patrón.

3. Sistema de permanencia en el lugar de trabajo:

El lapso de tiempo 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. Forman parte de la jornada el tiempo efectivamente trabajado, el tiempo vacío, el de reposo, el de comida el que transcurre desde que entra a las pertenencias de la empresa hasta llegar a su lugar de trabajo y viceversa.”⁷

“Jornada ordinaria de trabajo es la que habitualmente cumple el trabajador conforme a la ley o al contrato.

Dicha jornada no debe ser necesariamente la de ocho horas con un descanso intermedio. Ocho horas de trabajo durante cada día, con los descansos correspondientes, es simplemente el límite legal y también la jornada más generalizada. Pero como el principio general de la limitación de la jornada no puede ser siempre alcanzado en esa forma, las leyes sobre la materia suelen permitir que ese límite se exceda sobre la materia en uno o más días pero no en el promedio semanal o cíclico. Así, con el ánimo de dar efectividad a dicho principio, esas leyes prevén la posibilidad de establecer regímenes especiales.”⁸

1.2 Antecedentes de la jornada de trabajo.

“La palabra jornada se deriva del latín geonata que significa la parte del día que se dedica al trabajo.”⁹

“Como antecedente histórico, en las leyes de Manú, dadas el año 1280 a de J.C. se

⁷ Muñoz Ramón, Roberto. **Derecho del trabajo**, tomo II, pág. 116

⁸ De Ferrari, Francisco **Derecho del trabajo**, volumen III, pág. 61

⁹ Bermúdez Cisneros, **Ob. Cit**; pág. 121

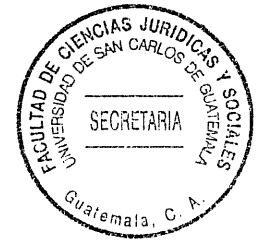


encuentran disposiciones que regulan la jornada laboral de la siguiente forma: El sol establece la división del día y de la noche para los hombres y para los dioses: la noche es para el sueño de los seres; y el día, para el trabajo. Y así fue durante los tiempos antiguos y después en las corporaciones de oficios, en las que el régimen del trabajo se regulaba con la luz del día, de manera que comenzaba al amanecer y finalizaba con la caída del sol.”¹⁰

“En tiempos remotos, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza. Luego de que el ser humano se agrupara para subsistir, comenzó a organizar el trabajo e intercambiar el excedente de su producto por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus necesidades.

En la Roma Clásica se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavos. El trabajo en esos tiempos era denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, donde el ganador de la misma si no mataba al vencido, la persona pasaba a ser de su propiedad como esclavo. No existía ninguna regulación de derecho laboral no existiendo en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión. Se preocupaban por desarrollar el derecho civil pero no se le daba la misma importancia a las demás ramas del derecho. La actividad principal que

¹⁰ Cabanellas, Guillermo. *Tratado de derecho laboral*, tomo II volumen II, pág. 371



desarrollaba en Roma era la agricultura y había otras tales como: el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales. En muchos casos las personas que desarrollaban estas actividades no eran ciudadanos romanos por eso no podían ser sujetos a una relación de trabajo, además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor Ad- Litem, Ad honorem y la expresión honorario en la medida de sus posibilidades. Se encuentran dos grandes grupos de poder que eran el señor feudal y la Iglesia Católica.

Posteriormente a raíz del nacimiento del derecho del trabajo como consecuencia de la Revolución Industrial y con el fin de regular la relación laboral, se va desarrollando una legislación que con el tiempo se convierte en una minuciosa reglamentación de las relaciones laborales, constituyendo un derecho nuevo, social o del trabajo. Las primeras leyes del trabajo nacen en 1796 donde se limitaba a 12 horas máximas la jornada diaria, incluyendo el tiempo de comedor.

“Para determinar las jornadas de trabajo debe tenerse en cuenta diversos factores para un mejor rendimiento de los trabajadores, ganancia y producción para el patrono:

a) Factores sociales:

Las jornadas de trabajo excesivas repercuten naturalmente sobre la salud del trabajador. Se ha afirmado que no es el trabajo, sino la continuidad del trabajo la que



mata; y se demuestra, con evidencia, que al acortamiento de la jornada laboral ha seguido, como su natural consecuencia, un aumento de los años de vida de los trabajadores. Cuando la jornada laboral es excesiva, el número de accidentes de trabajo aumenta, como su secuela de enfermedades profesionales; el trabajador sometido a un exceso de trabajo decae y, quebrantada su salud, olvida sus obligaciones familiares y el agotamiento hace presa de él.

b) Factores fisiológicos:

El trabajo continuado produce lo que los franceses denominan surmenage, voz que posee múltiples traducciones en nuestro idioma: agobio, agotamiento o cansancio acumulado, extenuación, fatiga o decaimiento que todo esfuerzo prolongado en demasía termina por provocar en el individuo.”¹¹

En la Edad Media el trabajo ya no es considerado como denigrante y realizado solo por el esclavo. Por influencia del Cristianismo nace una nueva concepción moral del trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana y se sostiene que todos deben trabajar.

“El término jornada además de lo ya citado podemos agregar que jornada es una derivación del francés journal y en términos generales hace referencia a la actividad laboral máxima, ya sea diaria o semanal, máximo que se establece en contraposición a

¹¹ Ibid, pág. 384



una plena libertad contractual. También por jornada o jornal se entiende el salario devengado en un día.

En un contexto más jurídico, por jornada de trabajo se entiende el lapso, período o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.

Al hablar de jornada de trabajo, lo que realmente se está diciendo en términos legales es jornada máxima de trabajo, ya que la regulación legal tiene por objeto fijar un límite al tiempo de sujeción del trabajador al patrono. Más allá de ese período, el trabajador no está obligado a laborar, por lo mismo no puede fijarse como condición contractual ordinaria un horario que exceda los límites legales.

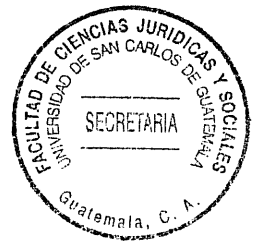
La sujeción del trabajador al patrono es en tanto que esté vigente una relación o contrato de trabajo y en cuanto las condiciones contractuales no violen ninguna disposición laboral. El horario viene a ser dentro de esas condiciones una de las más importantes. Dentro de ese horario el trabajador tiene la obligación moral y ética de prestar su trabajo sujeto a la dirección del patrono, esto es, un deber de obediencia. La obligación primaria del trabajador consiste en estar a disposición del patrono; ya el empleo o aprovechamiento útil de esa fuerza de trabajo corresponde al patrono dentro del marco de su administración y disposición de la ley o de acuerdo con patrono trabajen menos de las jornadas máximas, tienen derecho a percibir íntegramente el salario. Es claro que la jornada empieza a computarse desde el momento en que el trabajador queda a disposición para realizar su trabajo y termina cuando deja de



estarlo. Dicho en forma más gráfica, se inicia en el momento de entrada a la fábrica y termina al abandonar las instalaciones. Cualquier otra forma de cómputo de la jornada debe descartarse. La jornada de trabajo es una de las prerrogativas patronales. La fija el empleador y su cumplimiento corre a cargo del trabajador. En defecto de una fijación expresa del empleador, se aplican las máximas que establece la ley. Antiguamente también tenía otras acepciones: era el cambio o el trayecto que solía andarse en un día (algunas legislaciones españolas lo fijaban entre cuarenta y cincuenta kilómetros actuales) o el ingreso percibido por el trabajo de un día.”¹²

Actual y particularmente, las jornadas de trabajo en Guatemala están reguladas por la Constitución Política en su Artículo 102 literal g) el cual reza “ 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 de 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

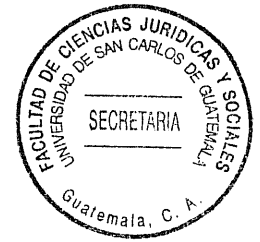
¹² Fernández Molina. Ob. Cit; pág. 193



nocturna o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal”.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República en los Artículos 116 y 117 también regula las jornadas de trabajo, ambos estipulan: “Artículo 116. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor a ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe entenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores”. “Artículo 117: La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período



nocturno. No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno”.

En el caso particular del tema en referencia, en el sector educativo oficial se regula por el Acuerdo Ministerial No. 927 Reglamento para determinar las jornadas de trabajo de los niveles y áreas de la Educación de Guatemala. El acuerdo en mención en su primer considerando señala: “Considerando: Que es necesario regular lo relativo a la jornada escolar del nivel primario oficial de la República, en virtud que por razones de máxima utilización de las aulas, de estimular la mayor asistencia escolar y de proporcionar prestaciones sociales al magisterio, es conveniente el establecimiento de la jornada única.” En su Artículo primero agrega: “Artículo 1º. De conformidad con el Decreto Legislativo número 1485, son niveles educativos: a) preprimaria, b) primario, c) secundario y normal, d) vocacional y técnico y f) técnico administrativo. Artículo 2º. El nivel de educación primario comprende las áreas de primaria urbana, primaria rural y educación para adultos.” Artículo 3º. Los niveles secundario y normal y vocacional y técnico, forman la educación media. Artículo 6º. Los horarios para las diferentes jornadas, son los siguientes: Jornada doble: de 8:00 a 12:00 horas y de 14:00 a 16:00 horas. Jornada matutina: de 7:30 a 12:30 horas. Jornada vespertina: de 13:00 a 18:00 horas. Jornada nocturna: de 19:00 a 23:00 horas.”

Todo lo anterior denota que las jornadas de trabajo en los colegios privados que ofrecen servicios educativos carecen de una regulación legal, quedando a criterio de la parte patronal, en detrimento de los trabajadores, lo que se convierte en una



instituciones educativas estatales u otras de índole privado. Toda la normativa legal señalada será motivo de estudio en el transcurso de la presente investigación.

1.3. Origen de la jornada de trabajo:

Para poder conocer el origen u orígenes de la jornada laboral se hace necesario previamente conocer el hecho social que le da vida como es el trabajo.

En el anterior sentido debe entenderse que a lo largo de la historia el hombre se ha visto unido al trabajo, el cual ha confrontado intereses sociales con económicos por lo que ha sido necesario buscar mecanismos para arbitrar dichos intereses. El trabajo está unido a lo largo de la vida de las personas, forma parte del desarrollo personal, muestra las aptitudes, capacidades de esa persona, así como sus preocupaciones, necesidades. Sin embargo, en nuestro campo jurídico, estas acepciones no son características del trabajo. Nosotros entendemos que estamos hablando de trabajo cuando existe una serie de presupuestos tales como: dependencia, retribución y voluntad del trabajador. En nuestra disciplina, existe un elemento básico que confiere todo lo que entendemos como derecho individual del trabajo, el contrato de trabajo. En el transcurrir del tiempo el trabajo humano en su evolución, ha pasado por diferentes etapas las que brevemente mencionamos:

En la edad antigua la unidad de trabajo era la familia, donde los hijos trabajaban bajo



relación laboral al no haber remuneración, dependencia, voluntad del trabajador. La esclavitud, es permanente en toda la época antigua y juega un papel importante pues con ella se inician las primeras concepciones de dominante y dominado. Las instituciones del trabajo, no existen, no es factible pensar siquiera en una limitación al trabajo desarrollado por los esclavos, menos aún, una compensación.

En la época greco-romana se contraponen dos puntos de vista del trabajo artesanal o manual. En una primera etapa, tanto en Grecia como en Roma, honran y elogian el trabajo artesanal realizado por los hombres. Numerosos autores de aquella época escriben elogiando esa actividad. A medida que Grecia y Roma expanden su imperio e introducen la esclavitud, empieza a cambiar el pensamiento de los autores y dan lugar al rechazo por parte de las clases pudientes del trabajo manual. Por el contrario el ocio se revaloriza y se toma como elemento significativo de una vida moral, digna. Así nacen dos clases, los libres y esclavos o patriarcas y plebeyos. Con el surgimiento de los esclavos libres y el aumento de la población, la familia como núcleo de trabajo queda insuficiente para la demanda de trabajo, sobre todo por parte de los esclavos libres o libertos, así, buscaron otras alternativas laborales en el contrato de arrendamiento de servicios. El trabajador se obligaba a realizar una prestación de servicios por cuenta de un patrono a cambio de una remuneración. Esta labor ni el tiempo durante el cual debía realizarla no estaban fijados con anticipación por lo que el trabajador podía realizar multitud de labores. Podemos señalar que aunque existe similitud con el actual contrato de trabajo, no engloba todos los criterios de este, otra modalidad contractual era el trabajo realizado por un tercero a cambio de un pago.



En la edad media se rompen los esquemas de la edad antigua y aparecen nuevas formas laborales: el trabajo forzoso y la servidumbre. El contrapunto es la organización gremial. El gremio tenía varias ocupaciones reglamentarias, desde desarrollar y reglamentar los aspectos técnicos (técnicas de fabricación) como jurídicos (salarios, jornadas)

En la edad moderna el acontecimiento principal es que desaparece el trabajo forzoso en Europa, pero con la colonización americana, este exceso aparece escondido bajo otras denominaciones como resguardo, mita, que no hacían otra cosa que subordinar a los indígenas como años atrás lo habían sufrido los europeos.

Con la llegada de la revolución industrial nace un nuevo concepto de relación laboral, se da una concentración de todos los trabajadores en un mismo lugar, las fábricas donde se empieza a manifestar el control de parte del empresario. Se desborda el éxodo rural de artesanos y campesinos hacia la ciudad buscando una nueva salida ocupacional, presentándose un desequilibrio entre la oferta y la demanda, en lo cual, solo el empresario es el beneficiado, ya que aprovecha esta situación para ofrecer degradantes condiciones laborales a los que venían suplicando un puesto de trabajo.

La industria generaba beneficios, pero éstos no eran usados para mejorar el bienestar de los trabajadores, las condiciones de trabajo eran cada vez más paupérrimas y las clases sociales no se quedaron de espectadores, y, dieron lugar a las primeras reacciones contra las máquinas consideradas como culpables de su situación, porque ven que poco a poco va desapareciendo la demanda de la mano de obra humana; ante



esto, las reacciones van en contra de los privilegios de los patronos, son los intereses colectivos de los trabajadores, que inician la lucha por mejoras en las condiciones de trabajo.

Considerando el marco anterior, indudablemente puede tratarse el origen de las jornadas de trabajo atendiendo las diferentes opiniones.

En las Leyes de Manú dadas el año 1280 a de J.C. se encuentran disposiciones que regulan la jornada laboral de la siguiente forma: “ El sol establece la división del día y de la noche para los hombres y para los dioses: la noche es para el sueño de los seres; y el día, para el trabajo”¹³ Y así fue durante los tiempos antiguos, y, después en las corporaciones de oficios, en las que el régimen del trabajo se regulaba con la luz del día, de manera que comenzaba al amanecer y finalizaba con la caída del sol. De tal forma, en invierno era limitado a poco más de 8 horas, en tanto que en verano alcanzaba a casi 16 horas por día. El trabajo debía efectuarse necesariamente de día, pues se carecía de la suficiente luz artificial como para ejecutar la labor durante la noche.

En la edad media ya no es considerado como denigrante y realizado por el esclavo. Por influencia del cristianismo nace una nueva concepción moral del trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana y se sostiene que todos deben trabajar

¹³ Cabanellas. Ob. Cit, pág; 371



en la medida de sus posibilidades. Se encuentran dos grandes grupos de poder que eran el señor feudal y la iglesia católica.

Indica el autor, que si bien el régimen de trabajo, en cuanto a las prestaciones durante la jornada, no había sido establecido en la etapa corporativa con la precisión del moderno derecho laboral, lo cierto es que disposiciones legales, ordenanzas corporativas y la costumbre fijaban determinado límite diario al esfuerzo productivo humano. Así en España en las Cortes de los siglos XIV y XV fueron dictadas medidas sobre jornadas de trabajo.

En Francia, las ordenanzas corporativas limitaban la jornada de trabajo fijándola generalmente en un total de 9 a 10 horas en invierno y de 12 a 14 en el estío. Robert Owen fue el primero que con sus experimentos sociales en Nueva Lanark redujo la jornada a once horas diarias, con lo que trató de lograr una mayor productividad de parte del trabajador.

Correspondió a Uruguay la distinción de ser el primer país de América en establecer, en 1915, la jornada de ocho horas, con la promulgación de su Ley Número 5350 el 17 de noviembre, conocida generalmente como la ley de ocho horas como máximo.

1.4 Antecedentes históricos de las jornadas de trabajo

Los hechos acontecidos a través del tiempo protagonizados por el hombre en busca de



su bienestar y el de su grupo social, nos darán un encuadramiento para desarrollar con propiedad el presente apartado.

1.4.1 Los mártires de Chicago como antecedente cercano

Este año se recuerdan los ciento veintidós años del proceso a los mártires de Chicago, una causa judicial donde fueron condenados a la horca, sin pruebas, varios dirigentes y militantes anarquistas. Los historiadores coinciden-entre ellos los trabajos clásicos de Howard Fast y Daniel Guerin, como las investigaciones de Gregorio Selser y Camilo Taufic- en que se adjudicaron a aquellos sindicalistas supuestos delitos para castigar sus ideas políticas y su acción gremial.

El fraudulento proceso judicial llevado a cabo en Chicago tendía a escarmentar al movimiento obrero norteamericano y desalentar el creciente movimiento de masas que pugnaba por la reivindicación de la jornada de ocho horas de trabajo. Aquellos trágicos hechos ocurridos en Chicago en 1886-la huelga del primero de mayo, la protesta sindicalista y el proceso judicial a los dirigentes y militantes anarquistas- serían tenidos muy en cuenta, años después, por el movimiento obrero internacional que, justamente adoptó como el Día de los Trabajadores, el primero de mayo. Pero el escarmiento no sólo abarcaba al sindicalismo. Debe tenerse en cuenta que de los ocho dirigentes anarquistas, sólo dos eran norteamericanos y el resto se trataba de inmigrantes extranjeros.



Sus nombres fueron: Michael Schwab, Louis Lingg, Adolph Fischer, Samuel Bielden, Albert R. Parson, Hessois Auguste Spies, Oscar Neebe y George Ángel.

En Boston y algunas otras ciudades norteamericanas de la época había una fuerte corriente contra los trabajadores extranjeros que reclamaban por sus derechos laborales y sociales junto a sus hermanos norteamericanos. La guerra de secesión había interrumpido el crecimiento de las organizaciones sindicales, cuyo punto de partida data de 1829, con un movimiento que solicitó la implantación de la jornada de ocho horas de trabajo, en el estado de Nueva York.

En la Historia del Primero de Mayo, referente a los trabajadores de Chicago : “Muchos trabajaban aún catorce o diez y seis horas diarias, partían al trabajo a las cuatro de la mañana y regresaban a las siete u ocho de la noche, o incluso más tarde, de manera que jamás veían a sus mujeres y sus hijos a la luz del día. Unos se acostaban en corredores y desvanes, otros en chozas donde se hacinaban tres y cuatro familias.”¹⁴

La central obrera norteamericana de entonces, la Federación de Gremios y Uniones Organizados de Estados Unidos y Canadá, años después transformada en la Federación Norteamericana del Trabajo (AFL), había proclamado en su cuarto congreso de 1884, que la duración legal de la jornada de trabajo a partir del primero de mayo de 1886, sería de ocho horas de duración. Ese primero de mayo se había

¹⁴ Miranda, Francisco. **Mártires de Chicago**, 2004. <http://www.lospobresde la tierra.org/alcarajo/martires de Chicago 0404.html> (19 de julio de 2008)



constituido en una fecha clave tanto para los trabajadores como para los capitanes de la industria.

La huelga del primero de mayo de 1886 fue masiva en todos los Estados Unidos. Algunos sectores industriales admitieron la jornada de ocho horas, pero la mayoría fue intransigente a aceptar ese reclamo. En Milwaukee la represión policial produjo nueve muertos obreros y hubo enfrentamientos violentos en Filadelfia, Louisville, St. Louis, Baltimore y principalmente en Chicago. En esta última ciudad actuaban, además de las fuerzas policiales y antimotines, una policía privada al servicio de los industriales y empresarios: la compañía Pinkerton.

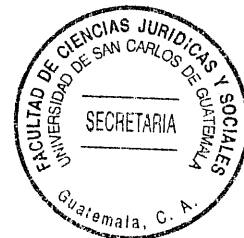
En tanto el primero de mayo había transcurrido sin ninguna violencia, fue dos días después, cuando los sindicatos de madera convocaron a una reunión, que los rompehuelgas de la Pinkerton atacaron a los trabajadores, intervino la policía y el fuego de las armas produjo seis muertos y medio centenar de heridos, todos entre los trabajadores. Así fue que los anarquistas llamaron, para el 4 de mayo, a una concentración en el Haymarket Square, acto público que contaba con la autorización de las autoridades. Al finalizar la reunión y cuando se desconcentraban los trabajadores, el capitán Ward avanzó sobre los grupos obreros en actitud amenazante. Alguien lanzó entonces una bomba contra efectivos policiales y abatió a uno de los policías, hiriendo a otros varios. Entonces, las fuerzas policiales abrieron nutrido fuego contra los trabajadores matando a varios y causando 200 heridos. Ese hecho permitió a las autoridades judiciales procesar a la plana mayor del movimiento sindical anarquista.



Ese hecho de violencia permitió a las autoridades judiciales, instigadas por varios políticos y diarios-principalmente el Chicago Herald- a detener y procesar a la plana mayor del movimiento sindical anarquista. Así fueron arrestados el inglés Bielden, los alemanes Spies, Schwab, Ángel, Fischer y Lingg y los norteamericanos Neebe y Parson. Comenzaba el Proceso de Chicago, una burla a la justicia y un verdadero fraude procesal como demostró pocos años después el gobernador del estado de Illinois, John Meter Atlgeld.

Es evidente que el Proceso de Chicago contra los ocho sindicalistas anarquistas produjo una sentencia donde privó el principio de la razón de Estado y que no se buscaron pruebas legales ni se tuvo en cuenta la normativa jurídica de la época. Se quiso juzgar a las ideas anarquistas en la cabeza de sus dirigentes, y en ellos escarmentar al movimiento sindical norteamericano en su conjunto. Para lo anterior, fueron amañados testigos, se dejaron de lado las normas procesales, y los miembros del jurado fueron seleccionados fraudulentamente. Entre otras anomalías procesales, la primera fue que se les juzgó colectivamente, y no en forma individual como disponía la legislación penal. Se trataba de un juicio político, y la causa no era la violencia desatada el 4 de mayo de 1886, sino las ideas anarquistas, por un lado, y la necesidad de impedir el avance de la organización gremial que había paralizado a los Estados Unidos el primero de mayo del mismo año, por el reclamo de la jornada laboral de ocho horas.

El gobernador Atlgeld, años después, explicaría al pueblo norteamericano que el juez



interviniente en el Proceso de Chicago actuó con maligna ferocidad y forzó a los ocho hombres a aceptar un proceso común; cada vez que iban a ser sometidos a un interrogatorio los testigos suministrados por el Estado, el juez Gary obligó a la defensa a limitarse a los puntos específicamente mencionados por la fiscalía pública en tanto que en el interrogatorio de los testigos de los acusados, permitió que el fiscal se perdiera en toda clase de vericuetos políticos y leguierías extrañas al asunto del proceso.

El fiscal Grinnel, en su alegato proclamó: Somos del jurado: ¡declarad culpables a estos hombres, haced escarmiento con ellos, ahorcadles y salvareis a nuestras instituciones, a nuestra sociedad!

El 28 de agosto de 1886 el jurado, especialmente elegido para aniquilar a los acusados, dictó su veredicto especificando que siete de los imputados-Parson, Spies, Bielden, Scgwab, Fischer, Lingg y Ángel- debían ser ahorcados, y el octavo, Neebe, condenado a 15 años de prisión. Antes de que el crimen judicial se consumara, se cometió otro previo, el misterioso suicidio de uno de los condenados: Louis Lingg, quien con la colilla de un cigarro habría prendido la mecha de un cartucho de dinamita. En realidad, como afirman los historiadores, se trató de representar ante el gran público otra demostración de que los anarquistas morían en su propia ley, las "bombas". Hoy se coincide en que Lingg fue asesinado.

Spies, Fischer, Ángel y Parson subieron al patíbulo el 11 de noviembre, y fueron ahorca



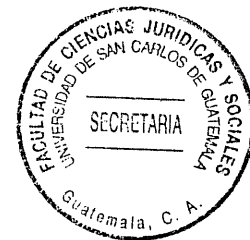
dos ante el periodismo, autoridades judiciales, la policía y el público allí reunido.

El escándalo fue tan grande que a Bieldan y Schwab se les conmutó la pena de muerte por la de prisión perpetua. La movilización de las fuerzas sindicales y la actuación de políticos como John Meter Atlgeld, hizo que el 26 de julio de 1893 se les otorgara el perdón absoluto a Samuel Fielden, Oscar Neebe y Michael Schwab.

De todas maneras, estos tres anarquistas tuvieron mucha más suerte que otros dos ajusticiados cuarenta años después: Incola Sacco y Bartolomeo Vanzetti, en otro proceso igualmente fraudulento. Pero la reivindicación de los Mártires de Chicago fue realizada pocos años después de la muerte de cuatro de ellos y de la liberación de los tres restantes.

1.4.2 Congreso Internacional de París de 1889

En julio de 1889 se realizó en París el Congreso Internacional con representantes de los trabajadores de varios países europeos, en el que decidieron crear la Segunda Internacional una organización entre cuyos fines se encontraba el de propugnar por el establecimiento de una legislación laboral favorable a la clase obrera. La delegación francesa presentó la iniciativa para que se preservara en la memoria el sacrificio de los trabajadores caídos en la lucha por alcanzar las mejoras a las que todo trabajador tiene derecho. El Congreso aprobó la iniciativa y estableció que cada primero de mayo, las agrupaciones laborales efectuarían manifestaciones públicas, además de exigir mejoras en sus condiciones de vida.



agrupaciones laborales efectuarían manifestaciones públicas, además de exigir mejoras en sus condiciones de vida.

1.4.3 Casa del obrero mundial

En México, a partir de la última década del siglo pasado, la conmemoración de esta fecha se inició en lugares cerrados. Y no fue sino hasta el presente siglo que, en 1913, la Casa del Obrero Mundial, organización de trabajadores mexicanos fundada el año anterior, realizó el primer desfile obrero en la capital del país. Esta manifestación reunió a cerca de 25 mil trabajadores y artesanos de las más diversas actividades (ferrocarrileros, tejedores, carpinteros, zapateros).

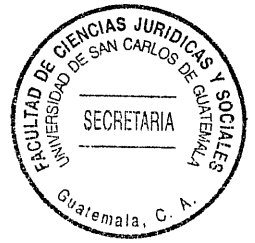
La manifestación no fue el último acto de la jornada. Los trabajadores se trasladaron a la Cámara de Diputados para hacer llegar a los legisladores sus demandas más sentidas, entre las que se encontraban una jornada máxima de trabajo de ocho horas, indemnizaciones por accidentes laborales y el reconocimiento por parte de los patronos de sus organizaciones y dirigentes. No satisfechos, los contingentes obreros se trasladaron a la Plaza de Santa Catarina para rendir homenaje al héroe ferrocarrilero Jesús García quien en la población de Nacozari, Sonora, realizó la hazaña de desviar un tren cargado de dinamita a costa de su propia vida.

Sin embargo, el gobierno del dictador Victoriano Huerta vio con profunda preocupación el incremento de las protestas y manifestaciones que siguieron a ese desfile, para



acallarlas mandó encarcelar a varios dirigentes de la Casa del Obrero Mundial, lo que provocó un mayor impulso a las organizaciones de trabajadores. Al año siguiente, el primero de mayo se conmemoró con la fundación de la Confederación de Sindicatos del Distrito Federal. El proceso de organización de los trabajadores mexicanos recibió un gran apoyo al promulgarse la Constitución Política de 1917, documento que introdujo además de garantías individuales, las garantías sociales. Con el Artículo 123, relativo al trabajo y a la previsión social, se sentaron las bases para el establecimiento de mejores condiciones de vida para los obreros y sus familias, reconociéndoseles diversos derechos, como el de huelga y el de formar organizaciones para la defensa de sus intereses. En 1918, en la ciudad de Saltillo, Coahuila, se realizó un congreso que culminó con la fundación de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM). El primero de mayo de 1919 esta organización, decidida a hacer valer los derechos laborales- a pesar de que con ello tuviera que enfrentarse al gobierno-, organizó por primera vez en su historia los actos conmemorativos de los Mártires de Chicago, actos que terminaron con el encarcelamiento de sus líderes. Muchas adversidades sortearon los trabajadores y sus organizaciones, y fue durante la presidencia del general Álvaro Obregón en 1923, que la celebración del primero de mayo se instituyó como una fiesta de la clase obrera.

En 1925 la CROM celebró el Día del Trabajo con un desfile obrero que tuvo como testigo de honor al presidente Plutarco Elías Calles. A partir de ese momento, se conmemora este día con diversos actos organizados por los principales sindicatos y confederaciones de trabajadores, en prácticamente todas las ciudades de México.

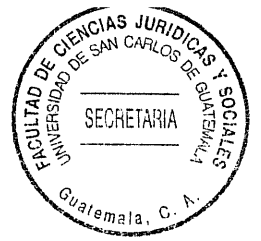


1.4.4. El 8 de marzo de 1909

El 8 de marzo de 1909, ciento veintinueve trabajadoras de la textil Cotton de Nueva York fueron quemadas por los patronos, dentro de la fábrica que mantenían acupada en demanda de jornadas laborales de 10 horas, aumento salarial y descanso dominical. Un año después, el Congreso Internacional de Mujeres Socialistas declara el 8 de marzo como día de la mujer trabajadora. Un siglo más tarde, la explotación capitalista es tan salvaje como era entonces, el avance de las grandes corporaciones y los fundamentalismos se dan en todo el mundo, las represiones son igual de brutales y los aparatos represivos siguen usando la violencia sexual como método de tortura. También las luchas de las mujeres contra la explotación del capitalismo y la opresión del patriarcado, sigue siendo tan heroicas como las que iniciaron el siglo pasado.

1.5. Factores que deben considerarse para limitar la jornada de trabajo

La doctrina y las legislaciones laborales están acordes en cuanto que la jornada de trabajo debe ser limitada a un máximo de duración. Las razones de fondo para la limitación de la jornada de trabajo obedece a los principios de vitalidad (conservación y desarrollo de la personalidad integral de los trabajadores) y de productividad (rendimiento del trabajo). En lo concerniente al principio de vitalidad, se puede observar la reducción de la jornada de trabajo desde tres puntos de vista: fisiológico, social y cultural.



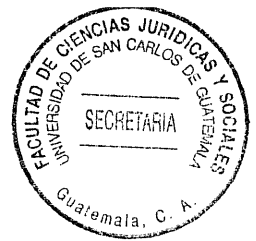
-Aspecto fisiológico: Los estudios fisiológicos del ser humano realizados desde el siglo pasado, demuestran, sin lugar a discusión, que la jornada de trabajo excesiva afecta el cuerpo de los trabajadores ocasionándoles, por una parte, la fatiga fisicoquímica con la consecuente disminución de la atención que le puede provocar accidentes que afecten su integridad corporal, y, por la otra, el menoscabo de su salud precipitando su invalidez y aún su muerte prematura.

-Aspecto social: El trabajador requiere convivir socialmente con su familia y participar activamente en la vida de relación con sus semejantes. Es necesario que el trabajador tenga horas libres durante todos los días y que al salir del trabajo no se encuentre fatigado, para que cuente con tiempo y ánimo para dedicarse al esparcimiento, a la atención de su familia y a vivir sus relaciones con sus congéneres, para lograr desenvolver equilibradamente su personalidad.

-Aspecto cultural: Se vislumbra de la necesidad que tiene el hombre de contar con tiempo suficiente que le permita cultivarse y participar del acervo cultural de la humanidad y así alcanzar un desarrollo armónico de su personalidad.

El principio de productividad también aporta algunas razones para limitar la jornada de trabajo como son:

-La fatiga: Un trabajador fatigado produce mal y es antieconómico su trabajo. Los accidentes de trabajo son también mayores porque la fatiga disminuye la atención y la



rapidez de los movimientos, multiplica las posibilidades del daño con el consecuente ausentismo que afecta necesariamente la producción.

-La calidad de trabajo: Las jornadas de trabajo al ser excesivamente prolongadas, hacen perder la calidad al trabajo prestado y, por lo tanto, a la obra producida, creciendo sus taras, mermas y defectos.

Actualmente, y, en la mayoría de los casos la sobrecarga en la jornada se enmascara como horas extras que difícilmente puedan ser vistas como optativas, pues el trabajador se siente obligado a realizarlas por miedo a perder su empleo, no conseguir un aumento o no ser tenido en cuenta para futuros ascensos. Lo anterior es el pan de cada día de los trabajadores de cualquier empresa, no escapando los Colegios Privados que brindan servicios educativos. No distingue la cualificación y concierne tanto a profesionales como operarios, directivos como peones y la jornada que prometía ser de 40 horas semanales se incrementa, y mucho.

Sintetizando todo lo anterior, las horas extras y el empleo por turnos rotativos son dos de las herramientas que las empresas utilizan para conseguir de sus trabajadores más horas de trabajo que no siempre se traducen en productividad y que por el contrario de lo que afirman los empleadores, sólo logra trabajadores inconformes, cansados y estresados. El exceso de trabajo no promueve la productividad, sino todo lo contrario, el trabajador agotado por las interminables jornadas laborales no alcanza a recuperarse y día a día su rendimiento decae, aparece el ausentismo y el trabajo decae.



CAPÍTULO II

2. Evolución histórica de las jornadas de trabajo en Guatemala

2.1 Época de la conquista

Como antecedentes de las jornadas de trabajo en Guatemala, se considera, que necesariamente debe estudiarse dos aspectos muy importantes: a) La época de la Conquista y b) La historia laboral en Guatemala porque ambas son elementos que ilustrarán el desenfreno empleado en las jornadas laborales, su ausencia o su evolución.

Para entrar al estudio del proceso por el cual la monarquía, tras verse obligada a darle mano libre a los conquistadores y primeros colonos, vino a recuperar el gobierno efectivo de las provincias, nada mejor que examinar el desarrollo de dos instituciones coloniales importantísimas: La encomienda y el repartimiento. Pese a que fueron verdaderos ejes del sistema colonial, se las conoce poco, y lo que de ellas se sabe aparece generalmente en definiciones muertas.

“Repartimiento y encomienda fueron instituciones que nacieron unidas, entrelazadas, y así permanecieron durante su primera etapa. Las implantó Cristóbal Colón en las Antillas y en su forma primitiva pasaron al continente con las empresas de conquistas ulteriores. El repartimiento tenía dos aspectos, pues consistía en repartir tierras y también indios para trabajarlas; y como este segundo aspecto se justificaba diciendo



que los indígenas eran entregados para que el favorecido velase por su cristianización, de allí que repartir indios eran encomendados para ello. La encomienda primitiva era en realidad un pretexto para repartirse los indios y explotarlos (como puede apreciarse, ni por asomo se divisa un límite a las actividades desarrolladas, ni siquiera puede mencionarse que la actividad fuese un trabajo porque las personas eran sujetos únicamente vistos como mercancías y de seguro no recibían nada a cambio de ese esfuerzo) y como ninguna instancia superior controlaba lo que se hacía con ellos, vinieron a estar, de hecho, esclavizados. Esta es la etapa primitiva de la colonización. La corona de España no aprueba los vejámenes que se cometen en su nombre, pero tiene que tolerarlos, porque de la despiadada explotación de los indígenas es el acicate de la conquista y el pago de la implantación del imperio. Los reyes enviaron constantes recomendaciones de que se tratase a los indios con cristiana benevolencia, pero enterados de lo que en realidad estaba ocurriendo, no les quedó otro recurso que disimular. La encomienda primitiva fue eso: una manera de disimular, bajo el pretexto de que se entregaba a los indios para cristianizarlos, el hecho de que se los repartía hasta la aniquilación. La esclavitud que se escondía tras el repartimiento y la encomienda primitivos no estaba, pues, legalmente autorizada.

Era una esclavitud virtual, aunque en un segundo período se legalizó y autorizó la esclavitud y se aplicó a aquellos indígenas que presentaran una terca resistencia armada. Este hábil truco se complementó con el célebre Requerimiento de Palacios Rubios, instrumento jurídico redactado por el jurista del mismo nombre que debía



leerse a los indios para llamarlos a aceptar pacíficamente la soberanía del monarca español.”¹⁵

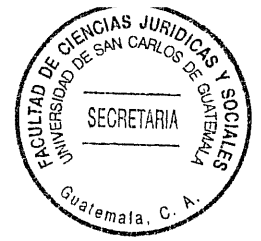
“El requerimiento se convirtió en parte integrante del equipo que todo conquistador había de llevar consigo a América, y Guatemala.”¹⁶

Como hombre práctico que era, el Adelantado evitaba pérdidas de tiempo enviando el requerimiento por delante de sí y de su hueste. Se le explicaba el contenido del documento a unos indios que estuviesen a mano y se les mandaba a explicarlo, con suficientes días de anticipación, a los indígenas de los pueblos a donde tendría que llegar la expedición en su itinerario. Había habido tiempo para entenderlo, para reflexionar y decidirse, y el conquistador podía atacar inmediatamente a su llegada.

De más está decir que este macabro truco legal sirvió en todas partes, no solamente en Guatemala, para encubrir las violaciones y ruina para los nativos. Hubo ocasiones en que se leyó desde lo alto de una colina, a distancia en que los indígenas no podían siquiera escucharlo, no digamos entenderlo. Otras veces se leyó a gritos mientras los indios huían por los montes. Hubo ocasión en que se leyó desde la cubierta de un navío, antes de desembarcar a hacer redadas de esclavos. Con sobrada razón exclamaba Fray Bartolomé de las Casas que no sabía si reír o llorar al leer aquella ensarta de absurdidades para legalizar la esclavitud.

¹⁵ Martínez Peláez, Severo. *La patria del criollo*, pág. 62

¹⁶ *Ibid*, pág. 65

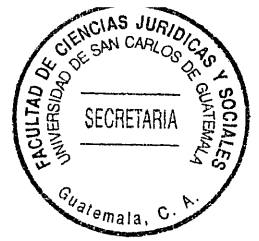


Tras el surgimiento de más defensores de los indios tal como Fray Antonio de Montesinos que antecedió a Fray Bartolomé de las Casas, se pregonan Las Leyes Nuevas en la ciudad de Santiago en mayo de 1544 las que tenían como fin terminar con la práctica de la esclavitud ya que en su contenido se exigía el título respectivo que legitimase la posesión de esclavos; de esa cuenta, ningún español estaba en esa posibilidad, de manera. Así estaban las cosas cuando llegó en 1549 a Guatemala el licenciado Alonso López de Cerrato quien vino como Presidente de la Audiencia con encargo de hacer cumplir las Leyes Nuevas. Había sido recomendado por Fray Bartolomé de las Casas y cumplió muy bien lo encargado contra los esclavistas y en poco tiempo logró sacar de la esclavitud a todos los indígenas que la sufrían.

“Con lo anterior, se interrumpe la impunidad que cubre los actos de los conquistadores desde su aparición en el relato indígena, y se tiene noticia, por primera vez, de la acción punitiva de un funcionario real. Se condenó a los castellanos, dio libertad a los esclavos y vasallos de los castellanos, rebajó los impuestos a la mitad, suspendió los trabajos forzados e pequeños. Introduciéndose a cambio, la importación de esclavos africanos que perduró hasta la época colonial.”¹⁷

El Repartimiento fue un sistema que obligaba a los nativos a trabajar por temporadas en las haciendas, retornando con estricta regularidad a sus pueblos para trabajar en su propio sustento y en la producción de tributos. Fue la pieza clave del sistema económico de la colonia, fue su régimen de trabajo de la estructura social. Fue propio

¹⁷ *Ibid*, pág. 81



del reino de Guatemala y condicionó de manera decisiva la lucha de clases, pese a todo lo anterior, la explotación como un flagelo continuó.

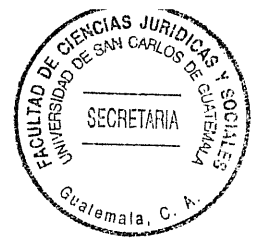
Pese a lo ya anotado, ya se menciona la paga (actualmente salario) y aunque no compensaban, ni remotamente, el valor de la fuerza de trabajo que el indio daba por ella. Sin embargo, la paga era el punto central del sistema, en torno a ella giraban las ventajas que el mismo ofrecía a los terratenientes y la mengua que le causaba a los indios. El real era la moneda.

Surge en el repartimiento el pago por tarea, el pago a destajo, aunque no es el tema del presente trabajo, sí es un antecedente de lo que es la jornada de trabajo que perdura hasta nuestros días.

2.2 Historia laboral en Guatemala

A grandes rasgos se describe el contenido del presente apartado entendiendo que la historia de Guatemala fue una explotación constante, y por el contrario, una determinación del pueblo a cambiar las circunstancias. El pueblo maya fue conquistado por el español Pedro de Alvarado durante la primera parte del siglo XVI y fue hasta el 15 de septiembre de 1821 cuando Guatemala ganó su independencia de España.

Desde la independencia, su pueblo ha continuado luchando por su derecho a participar en la política de su país. Los primeros sindicatos fueron formados por artesanos y

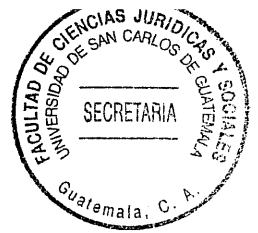


trabajadores del ferrocarril, de fincas bananeras y de los puertos durante los años veinte. El Departamento Nacional de Labor fue creado en el año de 1925 pero con limitaciones para los trabajadores en huelga.

Los sindicatos sufrían ataques durante la presidencia del General Jorge Ubico, de 1930 a 1944. Durante esta época las palabras unión, trabajador, huelga y derechos laborales fueron prohibidas en el vocabulario cotidiano. Personas que las usaban eran consideradas como comunistas y estaban sujetos a castigos, muchísimas fueron a la cárcel.

Los diez años de 1944 a 1954 se refieren a menudo como los diez años de primavera. En 1944 Juan José Arévalo logró una victoria arrolladora con el programa socialismo espiritual.

La nueva Constitución dio el derecho a votar a todos los adultos y los programas de Arévalo incluían bienestar, la construcción de escuelas y hospitales, un programa de alfabetización, y los derechos de los trabajadores a tener representación y a hacer huelgas fueron ampliados. Jacobo Arbenz, el próximo presidente popular, empezó a hacer unas reformas agrarias que fueron acciones que amenazaron directamente las corporaciones norteamericanas que dominaban el panorama político del país. Arbenz fue apoyado por campesinos, estudiantes y sindicalistas y firmó la Ley de Reforma Agraria en julio de 1952. Como resultado de las reformas las tierras ociosas y recuperadas por el gobierno fueron distribuidas a mas de 100,000 familias



guatemaltecas y la United Fruit Company (UFCO) de los Estados Unidos de Norteamérica perdió más de la mitad de su tierra. La Agencia de Inteligencia (CIA) de los Estados Unidos de Norteamérica junto con el dirigente que estaba en el consejo de administración de la UFCO apoyó a la deposición de Arbenz y coordinó un golpe que tomó el poder en 1954. Los avances durante estos años incluyeron una jornada laboral de ocho horas, salarios mínimos, regulación de cómo podían trabajar los niños y las mujeres, vacaciones pagadas, el derecho a organizarse, pacto colectivo, el derecho a hacer huelgas, tribunales laborales y un sistema de seguridad social. El primer Código de Trabajo fue establecido en 1947.

Las referencias anteriores sirven de indicadores para visualizar cómo se originan las instituciones del salario y jornada de trabajo en Guatemala, para ello, aunque parezca incongruente, se tuvo que realizar un recorrido histórico a tiempos remotos y las que ilustran sin duda alguna cómo fueron las instituciones en referencia , hasta llegar al reconocimiento y establecimiento pleno de las diferentes jornadas de trabajo por parte del Estado, el cual hace realidad en el Decreto Legislativo 1441Código de Trabajo actual tema que más adelante será objeto de estudio.

2.3 Estudio de la normativa actual de las jornadas de trabajo

Es importante conocer la normativa actual de las jornadas de trabajo en Guatemala porque nos ayudarán a llegar a tratar el tema central de esta tesis, sirviéndonos de un referente muy amplio.



2.3.1 Constitución Política de la República de Guatemala

Para poder tratar las jornadas de trabajo, es conveniente estudiar brevemente la Constitución Política de la República de Guatemala.

Ramiro de León Carpio, estadista, Expresidente de la República de Guatemala, y Presidente Alterno de la Asamblea Nacional Constituyente que fue el cuerpo colegiado que por delegación del pueblo, redactó la actual Constitución, la define como: "La ley fundamental que contiene los principios y los derechos de los guatemaltecos, estableciendo la organización jurídica y política del Estado de Guatemala"

La Constitución es el conjunto de normas jurídicas de carácter fundamental que regula las relaciones del Estado con sus habitantes, la estructura del mismo y los mecanismos de defensa que tienen las personas cuando sus derechos son conculcados.

Refiere al respecto, que la Constitución Política de la República de Guatemala consta de las siguientes partes:

a) Parte dogmática:

Contiene los principios generales o las garantías constitucionales, tanto individuales como sociales. Comprende del Artículo 1 al 139. Se subdivide en: Preámbulo, la persona humana, fines y deberes del Estado, derechos humanos individuales,



derechos humanos sociales, deberes y derechos cívicos y políticos, limitación a los derechos constitucionales.

b) Parte orgánica:

Contiene la estructura del Estado, la organización de sus órganos, sus atribuciones y algunos medios de control. Abarca del Artículo 140 al 262. La subdivide en: El Estado y su forma de gobierno, nacionalidad y ciudadanía, poder público, organismo legislativo, organismo ejecutivo, organismo judicial, estructura y organización del Estado

c) Parte práctica:

Contiene los medios de defensa que los guatemaltecos tenemos para hacer valer los derechos establecidos en la Constitución y para defender el orden constitucional. Comprende del Artículo 263 al 281. Se subdivide en: Exhibición personal, amparo, Corte de Constitucionalidad, Comisión y Procurador de los Derechos Humanos.

Teniendo la visión anterior de nuestra Constitución, es fácil ubicar lo relativo a las jornadas de trabajo, de esa cuenta determinamos que están reguladas en la parte orgánica Sección Octava: Trabajo Artículo 102 literal g) estableciendo clases, duración y límites. Veamos:



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.”

2.3.2. Código de trabajo, Decreto 1441

Las jornadas de trabajo se encuentran reguladas en este cuerpo legal en el Capítulo Tercero Artículo 116 y siguientes:



“Artículo 116: La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

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

“Artículo 117. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.



Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.

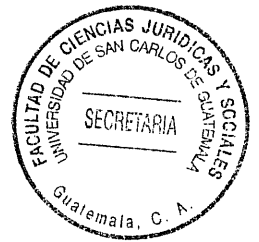
No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno.”

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

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

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

“Artículo 120. Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho



de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.”

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

“Artículo 122. Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo caso de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.



En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario.”

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

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

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

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo



reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

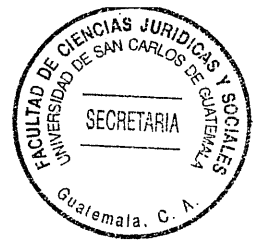
El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo”.

“Artículo 125. Dentro del espíritu de las disposiciones del presente Código, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe precisar la forma de aplicar este capítulo a las empresas de transportes, de comunicaciones y a todas aquellas cuyo trabajo tengan características muy especiales o sea de naturaleza continua.

Igualmente, el Organismo Ejecutivo queda facultado para emitir por el conducto expresado los acuerdos conducentes a rebajar los límites máximos que determina este capítulo, en el caso de trabajos que sean verdaderamente insalubres o peligrosos por su propia naturaleza.

Todos estos acuerdos deben dictarse oyendo previamente a los patronos y a los trabajadores que afecten y tomando en cuenta las exigencias del servicio y el interés de unos y otros.”

Es de hacer notar que , en ninguno de los dos cuerpos legales ya descritos se hace referencia a jornadas laborales distintas, de manera que para poder encuadrar una



actividad laboral en tiempo y espacio, debe haberse emitido y regulado incluyéndola en el ordenamiento jurídico constitucional o en una ley ordinaria emitida por el Congreso de la República, o en todo caso, en un acuerdo gubernativo u otro cuerpo legal, sin embargo, y, a pesar de haber realizado una minuciosa descripción de las jornadas laborales existentes en Guatemala, encontramos que no la hay, más aún, lo referente al tema objeto de nuestro estudio.

A pesar de lo que ya se ha estudiado, es necesario citar el Artículo 78 de la Constitución Política el cual viene a complementar y a orientarnos a lo que queremos llegar: determinar cuál es la normativa legal que rige las jornadas de trabajo principalmente en los Colegios Privados de la Ciudad Capital de Guatemala.

“Artículo 78. Magisterio. El Estado promoverá la superación económica, social y cultural del magisterio, incluyendo el derecho a la jubilación que haga posible su dignificación efectiva.

Los derechos adquiridos por el magisterio nacional tienen carácter de mínimos e irrenunciables. La ley regulará estas materias.”

Como se puede apreciar, nuevamente no se hace la mínima alusión a las jornadas de trabajo a observar en las instituciones educativas de los diferentes niveles educativos del sistema educativo nacional, entendiéndose estos como el nivel preprimaria, primaria, medio en sus diferentes divisiones, exceptuando el universitario que se rige



por su propia normativa, tal es el caso de la Universidad de San Carlos de Guatemala quien se rige por su ley orgánica y la cual es objeto de tratamiento en nuestra Constitución Política refiriéndose a su autonomía.

Necesario consideramos y, adelantándonos un poco al contenido del tema de nuestro trabajo de tesis, citar el Artículo 13 de la Ley del Organismo Judicial, reformado por el Decreto 59-2005:

“Artículo 13. Primacía de las disposiciones especiales. Las disposiciones especiales de las leyes, prevalecen sobre las disposiciones generales de la misma o de otras leyes”

Cuál es la razón para adentrarnos a conocer el artículo precedente, es muy sencillo, porque en el transcurso de nuestro trabajo no queremos que se nos presenten tropiezos ni dudas de carácter jurídico, llevar el conocimiento pleno de las disposiciones relacionadas con lo que estamos tratando, es decir, un marco legal que nos ilustre y nos despeje el camino para que con certeza podamos avanzar.

Al regresar nuevamente a lo preceptuado en nuestra Constitución Política en cuanto a normar las jornadas de trabajo, podemos apreciar que en cuanto a los trabajadores estatales de actividades que no son propiamente las docentes se regulan por el Artículo 108 y 109.

“Artículo 108. Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y



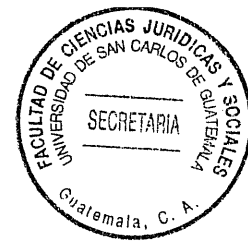
sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por la ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato”

Como es evidente, los trabajadores estatales sí tienen un marco referencial legal para sus actividades laborales, como es la Ley de Servicio Civil y, para las jornadas de trabajo, le tiene como referente y regulador lo preceptuado en el Decreto 1441 Código de Trabajo.

En la Ley de Servicio Civil se menciona alguna acotación relacionada con el Magisterio Nacional, aunque de manera general, pero ya hay un cuerpo legal que endereza su quehacer. En el título X Capítulo único Del Magisterio Nacional apreciamos textualmente:

“Artículo 85. Magisterio Nacional. Las relaciones de los Miembros del Magisterio Nacional con el Estado, en los puestos cubiertos por el Decreto número 1485, se seguirán rigiendo exclusivamente por el mencionado decreto, que se considera una ley complementaria a la Ley de Servicio Civil, y solamente en forma supletoria, se aplicará la presente ley”. Las referencias hacen alusión al Magisterio Nacional únicamente, de manera general.



CAPÍTULO III

3. Tendencias actuales de las jornadas de trabajo en otros países

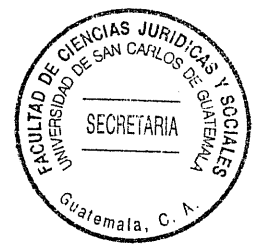
Debido a la crisis que la sociedad mundial está viviendo, en algunos países menos, en otros más, los distintos gobiernos y organismos nacionales e internacionales, están tomando las medidas preventivas, correctivas o de alivio para evitar el desempleo y precisamente la crisis social y económica.

Se Tomará el presente apartado como referente para ilustrar y terminar el marco que servirá de base más adelante para profundizar en el tema central de este estudio para y estudiarlo con toda propiedad.

En algunos países como Costa Rica, Venezuela y otros, se inclinan y han tenido un acercamiento para reformar las leyes de trabajo para introducir entre otras cosas, una reducción en la jornada laboral sin afectar el salario del trabajador.

Para algunos de sus promotores, tal medida encuentra justificación en la simple necesidad de hacer más llevadera la difícil realidad del trabajador.

Para los fines de este análisis, el rasgo más resaltante de la iniciativa que rechaza la insistencia de la ortodoxia económica en vincular la reducción de la jornada laboral o cualquier otra ampliación de los beneficios laborales a la generación de aumentos



proporcionales en la productividad. Se asume que la reducción de la jornada laboral es una tendencia mundial.

En este sentido, es importante recordar que la historia del movimiento obrero en el mundo desarrollado, es a grandes rasgos, la historia de la pugna entre trabajadores, el dueño del capital y el Estado por excedente generado por los aumentos en la productividad. En los países en vía de desarrollo, por su parte, la tendencia de movimientos obreros ha sido la de exigir para sí las reivindicaciones obtenidas en el mundo desarrollado, sin detenerse antes a considerar si la productividad local ha aumentado en la misma magnitud que en estos últimos.

Así las cosas, resulta natural que la aspiración de reducir la jornada laboral, inspirada en buena medida por la experiencia contemporánea en algunos países desarrollados. Lamentablemente, las características del mercado laboral de estos países son sumamente diferentes a las nuestras. En los Estados Unidos, por ejemplo, la productividad laboral ha experimentado un ascenso exponencial durante los últimos cien años. La experiencia europea es bastante similar, y en respuesta a ello algunos movimientos de trabajadores en el continente han optado por tomar parte de esta ganancia de productividad en tiempo libre, clara demostración de que el valor marginal del descanso se eleva en la medida en que aumenta el ingreso del trabajador.

Por su parte, el mercado laboral venezolano ha sido radicalmente distinta. La productividad, lejos de ir en ascenso, se ha deteriorado significativamente en las



últimas tres décadas, ocasionando un marcado deterioro acelerado del mercado de trabajo en términos tanto de su composición como del ingreso promedio de sus miembros.

La motivación fundamental de las iniciativas de reducción de la jornada de trabajo en Europa no es la de promover mayor tiempo libre, sino reducir el desempleo, hecho que reduciría la carga social de la empresa que debe financiar los programas públicos dirigidos a subvencionar al trabajador cesante. La lógica que se plantea en la reducción de las jornadas de trabajo es simple: crear nuevos puestos de trabajo a partir de las horas que dejan vacantes los trabajadores activos.

La naturaleza del movimiento obrero es la de exigir el mayor número de reivindicaciones laborales. Pero en la medida en que el otorgamiento de tales beneficios pone en peligro la competitividad de la economía local, ocasionando la destrucción del mercado laboral y con ella la de las aspiraciones de la mayoría de los trabajadores, es de ponerse a meditar en hacer efectiva la reducción de la jornada sin afectar el salario porque contribuiría aún más al deterioro del mercado de trabajo al promover la informalidad de las relaciones laborales.

Para aliviar en parte la crisis en nuestros pueblos, algunos analistas y estudiosos del tema, no ven en la reducción de la jornada laboral la solución a eventos como el presente, sino más bien, se inclinan en el requerimiento urgente de implementar políticas dirigidas en fomentar la inversión privada.



Contrariamente a la reducción del horario laboral que algunos países proponen para aliviar la crisis mundial actual para reducir el desempleo y generar más productividad algunos otros países no comparten este criterio, ya que son partidarios de alargar las jornadas de trabajo.

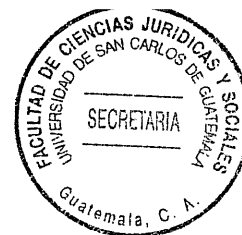
España se encuentra entre los países de la Unión Europea donde más se alargan los horarios de trabajo y menos horas se imparten en los institutos.

Los estudiantes españoles son los que disfrutan de mayor tiempo de vacaciones en la Unión Europea.

Las implicaciones que se derivan de alargar las jornadas laborales son tantas y de las que ya enumeramos algunas, se agregan las de tipo familiar que son similares a las de Guatemala ocasionadas por las extensas y desiguales jornadas de trabajo en los Colegios Privados que brindan servicios educativos en sus diferentes niveles tanto para los padres como para los hijos.

Pareciera que al orientar la investigación hacia el presente tema, se estuviera desviando, sin embargo, todo lo que se ha citado servirá de antecedente y de marco para tratar con propiedad al tema principal.

En casa, probablemente, espera un niño por no decir más, que ha llegado mucho antes que sus padres, almuerza solo, ve televisión el tiempo que cree oportuno, ha estado



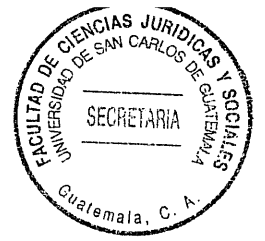
jugando, seguramente navega por Internet, es seguramente uno de los cientos de niños que regresan a diario del colegio y encuentran una casa vacía.

Por su parte los padres no sólo llegan tarde al hogar, sino que lo hacen cansados, sin ánimo para dialogar con sus hijos, jugar con ellos o ayudarles en sus tareas escolares.

En España, país que se ha tomado como ejemplo, se registran porcentajes preocupantes de abandono temprano o deserción escolar llegando a un aproximado de 30%, de ahí que se implementarán medidas para rescatar a los jóvenes que abandonan sus estudios. Las supuestas causas son los horarios; la falta de sincronía entre los horarios de los padres, las guarderías, los colegios, hace que sea urgente modificarlos, de tal manera que una jornada de trabajo no se prolongue más allá de lo normal.

A pesar de la situación descrita, cosa similar ocurre en Guatemala, donde los infantes y jóvenes salen de su casa a las 3:00 horas porque el bus los deja o no les da tiempo de llegar al colegio y regresan a casa después de largas jornadas de estudio a las 15:00 ó 16:00 horas y en algunos casos cuando el recorrido es largo hasta las 17:00 horas. Igual cosa sucede con los trabajadores.

En Costa Rica, el gobierno impulsa una reforma al Código de Trabajo para flexibilizar las jornadas laborales y que las empresas enfrenten la crisis económica con mayor margen de maniobra para evitar despidos. El proyecto llamado Ley para actualizar las



jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de los trabajadores, está en trámite en la Comisión de Derechos Humanos de la Asamblea Legislativa.

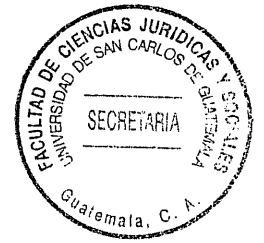
La flexibilización de la jornada en función de garantizar el empleo definitivamente tiene que ser una prioridad.

La decisión se toma en momentos en que la Cámara de Industrias, la Asociación de Empresas de Zonas Francas (Azofras) y la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (Uccaep) afirman que muchos empleadores sienten los efectos de la crisis y están reduciendo costos.

Representantes de las tres organizaciones dijeron que el capital humano es lo último que se recortaría, pero fueron claros en que el país puede esperar despidos.

Dos opciones, que, a su juicio, podrían evitarlos no son legales en este momento: las jornadas de 12 horas durante cuatro días a la semana y la reducción del número de horas laboradas por empleado.

El proyecto propone crear dos jornadas nuevas: una de 12 horas diarias con tres días libres por semana y una anualizada. Esta permitiría trabajar hasta 10 horas cuando hay mayor ocupación y un máximo de seis en temporada baja, sin que en ningún momento se reciba menos del salario mínimo. Se debe entender entonces que limitar las jornadas laborales es proteger al trabajador, es una necesidad, no es un antojo, ni



pereza, es respetar su condición de seres humanos.

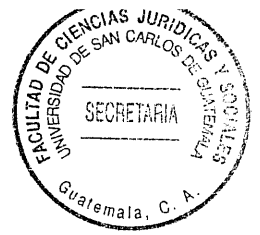
Cuando se obliga a laborar jornadas intensivas, se cambia turnos diurnos y nocturnos y se labora en días establecidos para descansar, se atenta contra el trabajador y su familia.

Las jornadas de trabajo que se prolongan más allá de las ocho horas o que en ocho horas realiza el trabajo de 12, perjudica de diversas maneras al trabajador y trabajadora, como lo expresa un estudio realizado por la Unión de Sindicatos de Trabajadores de Guatemala, Unsitragua, en su momento.

3.1 Reducción de las jornadas de trabajo y la creación de un cuarto turno

Indistintamente de la ideología que cada uno de los países profese y practique, la finalidad de tomar alguna acción que ocurra en ellos es puramente objeto de ilustración para que al final podamos entender que a pesar de ello hay un ente jurídico que lo permite y aprueba.

En fecha anterior, el gobierno de Venezuela, a través de su Viceministro del Trabajo, Rafael Chacón, explicó que la reducción de la jornada laboral a 6 horas, como se ha previsto en la Reforma Constitucional, va a generar grandes beneficios, uno de ellos será la generación de empleos y una mayor productividad para las empresas.



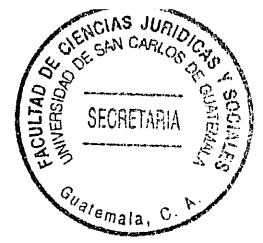
Por supuesto va a aumentar el empleo afirmó el viceministro Rafael Chacón este domingo durante un evento de los trabajadores gráficos en Maracay.

Resaltó que en el caso de las industrias que tienen producción continua, es decir, que no se paralizan, como las industrias básicas y el sector de la industria petrolera, hay la posibilidad, y es parte de la discusión entre el empleador y los trabajadores, crear otro turno, normalmente hay 3 turnos, y habría la posibilidad tanto en el sector público como privado, crear un cuarto turno y eso va a generar empleo.

Asimismo, el Viceministro del Trabajo, indicó uno de los posibles horarios de trabajo por ejemplo que se trabaje de 9 a.m. a 5 p.m. de lunes a jueves y el viernes pudiera ser de 9 a.m. a 12 p.m., para tener la posibilidad con la reducción de 6 horas, la tarde del viernes libre.

La reducción de la jornada laboral busca dar un mayor tiempo para la recreación, para el desarrollo profesional, entre otros aspectos positivos para el empleado.

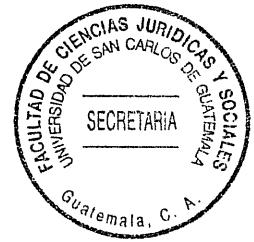
Según el Diario escrito La Crónica de Hoy en su edición del primero de mayo de 2007 cita en un discurso del presidente Hugo Chávez en el que éste expresa “Llegamos a 286 dólares, uno de los salarios mínimos más altos de la América Latina”, agregó el gobernante, quien también anunció su propósito de reducir la jornada laboral a seis horas diarias a partir de 2010. Sin embargo, en Venezuela, a pesar de ser el quinto exportador de crudos del mundo, más de la mitad de su población vive en pobreza.



El candidato Republicano a la Alcaldía de Barcelona, España, Jordi Portabella ha presentado la propuesta en cuanto a reducir las jornadas de trabajo la que contempla llegar a un pacto con las empresas, principalmente del sector industrial, para que los trabajadores puedan salir de trabajar a las cinco de la tarde y los turnos laborales no se alarguen más de seis horas.

En edición número 6336, de lunes 23 de abril de 2007 de Diario el Mundo, Portabella aseguró que no por trabajar más horas se produce más, que está convencido de que la productividad en las empresas aumentaría si se redujeran las jornadas laborales.

Oscar Arias Sánchez, presidente de Costa Rica, ha propuesto reducir la jornada laboral. Entre el paquete de medidas lanzadas para hacer frente a la crisis mundial, figura reducir la jornada laboral para evitar despidos, y aunque cuenta con el apoyo del sector empresarial, éste considera que el plan se ha quedado corto, según el artículo "Reducirán la jornada laboral" publicado en Prensa Libre, Diario escrito de Guatemala en su edición del sábado 31 de enero de 2009 página 24; acota además, que es preferible que, por un corto período de tiempo, dos personas efectúen la mitad de trabajo y ganen la mitad del salario, a que una de ellas pierda su empleo para siempre dijo Arias el jueves último por la noche, en la presentación del denominado Plan Escudo con el que el gobierno quiere minimizar los efectos de esta crisis de dimensiones devastadoras en la economía costarricense. Con esta medida, que deberá ser aprobada por el Parlamento, el gobierno costarricense pretende que no se pierdan



puestos de trabajo, después de haber conseguido el pasado año un desempleo del 4.6 por ciento de la población activa.

El plan incluye también un aumento del 15 por ciento en las pensiones para el sector más pobre de la población mayor; planes de alimentación para los niños en sus escuelas, así como la ampliación de un programa de becas para estudiantes de secundaria, que abarcará a unos 150 mil jóvenes de escasos recursos.

Otras medidas son el aumento del gasto social, el incremento de obras públicas y la reducción de los tipos de interés en los créditos para compra de vivienda y para las pequeñas y medianas empresas, en un momento en que el crecimiento del PIB cayó al 3.6 por ciento en el 2008, casi la mitad que en el 2007.

En Estados Unidos de Norteamérica especialmente en California, el gobernador Arnold Schwarzenegger ha expresado que el déficit presupuestario que figura en el tablero electrónico de su oficina aumenta en US 500 dólares por segundo: duramente castigado por la recesión, el Estado puede quebrar la semana próxima.

California es el Estado más rico y más poblado de Estados Unidos con 36.5 millones de habitantes; considerado de manera independiente, sería la octava economía mundial.



CAPÍTULO IV

4. Los centros educativos privados

4.1 Definición legal

La Ley de Educación Nacional Capítulo VI Artículos 23 y 24 contempla la definición legal de los centros educativos privados y su funcionamiento.

“Artículo 23. Definición. Los centros educativos privados, son establecimientos a cargo de la iniciativa privada que ofrecen servicios educativos, de conformidad con los reglamentos y disposiciones aprobadas por el Ministerio de Educación, quien a la vez tiene la responsabilidad de velar por su correcta aplicación y cumplimiento.”

Artículo 24. Funcionamiento.

- a) Los Centros educativos privados funcionan de conformidad con el Artículo 73 de la Constitución Política de la República de Guatemala, previa autorización del Ministerio de Educación, cuando llenen los requisitos establecidos en el reglamento específico.
- b) Cuando los centros educativos tengan planes y programas diferentes a los centros oficiales, serán autorizados a funcionar siempre y cuando sea aprobado el proyecto específico de funcionamiento por el Ministerio de Educación y se garanticen adecuados niveles académicos y que los mismos no contravengan



los principios y fines de la presente ley,

- c) Para normar el funcionamiento de los centros educativos privados, el Ministerio de Educación elaborará el Reglamento respectivo.

4.2. Requisitos en el Ministerio de Educación para autorización y funcionamiento de los colegios privados que prestan servicios educativos.

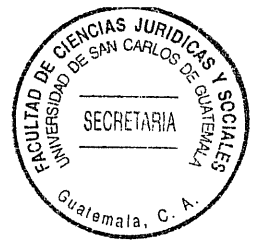
Hemos creído necesario que para poder determinar las diferentes jornadas de trabajo de los colegios privados y demostrar con todo lo anterior más lo presente, que no están reguladas en el sector privado, incluir el procedimiento que se emplea para la autorización de funcionamiento para Establecimientos Educativos:

El interesado deberá dirigirse al Ministerio de Educación a la Dirección Departamental de Educación Guatemala Norte, Sección de Acreditación y Certificación (Avenida Simeón Cañas 3-37 zona 2) y presentar la información siguiente:

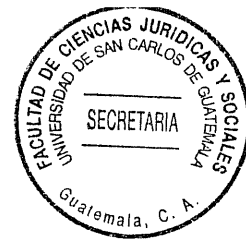
- Presentar de marzo a mayo 2009 el Proyecto Educativo Institucional PEI para su aprobación por la Dirección General de Acreditación y Certificación DIGEACE. Posteriormente de abril a septiembre de 2009 ingresar el expediente conteniendo los siguientes documentos:



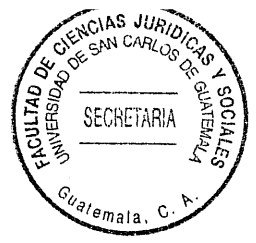
- Dictamen favorable del Proyecto Educativo Institucional PEI emitido por la Dirección General de Acreditación y Certificación DIGEACE.
- Providencia de la Supervisión Educativa del sector, enviando el expediente original.
- Certificación del acta suscrita en la visita ocular realizada por la Supervisión Educativa, misma que debe contener: número de acta, fecha, nombre y dirección geográfica del establecimiento, nombre del Supervisor(a) Educativo(a), trámite objeto de la inspección ocular, dictamen de Supervisión, firma y sello del Supervisor respectivo. El acta debe suscribirse en el libro de la Supervisión-original-
- Solicitud de autorización de funcionamiento con fecha reciente, dirigida al Director o Directora Departamental de Educación de la región Guatemala Norte.
- Solicitud de funcionamiento con fecha reciente, dirigida al Director Departamental de Guatemala región Norte, firmada por el propietario o Representante legal , anotar nombre, expresar claramente el nombre del establecimiento (verificado previamente en la Unidad de Informática –UDI- de la Dirección Departamental , dirección geográfica, listado de los niveles y carreras solicitadas, jornada(s), cuotas de inscripción y mensualidades, nombre del Director(a) por nivel –original-
- Si el colegio pertenece a una sociedad, incluir fotocopia de la escritura de constitución de la misma y el nombramiento del Representante Legal.



- Fotocopia simple de la cédula de vecindad del propietario o representante legal, legible y completa.
- Acta notarial de Declaración Jurada que contenga el compromiso del Director y Propietario de ceñirse a las leyes y demás disposiciones emanadas de las Autoridades del Ministerio de Educación –original- (elaborada por Notario; adherir timbres profesionales)
- Comprobantes de las calidades del Director Técnico y Administrativo. Se autoriza un Director o Directora por nivel solicitado, graduado en el nivel correspondiente, con escalafón en clase “B” como mínimo, según la normativa legal vigente. Los títulos académicos del Director(a) deben confrontarse en la Dirección General de Acreditación y Certificación DIGEACE.
- Documentos a presentar:
 - Resumen del currículum profesional (máximo tres páginas)-original-
 - Fotocopia simple de cédula de vecindad, legible y completa.
 - Fotocopia simple de cédula docente.
 - Fotocopia duplex de los títulos que posee, confrontados previamente.
 - Certificación de tiempo de servicio extendida por la Junta Calificadora de Personal -original-
 - Certificación de honorabilidad extendida por Abogado y Notario o Alcalde municipal.



- **Nómina del personal docente y administrativo con especificación de calidades y cargo que van a desempeñar.**
- **Expedientes del personal docente, incluyendo únicamente los siguientes documentos:**
 - **Resumen del currículum profesional (máximo dos páginas) –original-**
 - **Fotocopia simple de cédula de vecindad, legible y completa.**
 - **Fotocopia simple de cédula docente.**
 - **Fotocopia duplex de los títulos que posee o certificaciones de cursos universitarios aprobados, afines al curso a impartir confrontados debidamente.**
- **Fotocopia de los Acuerdos Ministeriales de Autorización de los Niveles Educativos y/o carreras solicitadas confrontadas por la Oficina de Archivo de Acuerdos, Ministerio de Educación Zona 10.**
- **Horarios de clase, uno por grado, con base en las áreas (asignaturas) y número de períodos semanales que se establece en los Acuerdos Ministeriales correspondientes. Los estudiantes del ciclo básico y carreras en Plan Fin de Semana, deben asistir quince horas semanales a clases (10 horas el día sábado y 5 horas el día domingo) para cumplir con el número de períodos por clase, que establece la ley. Para elaborar los horarios tomar en cuenta los siguientes datos:**



Niveles de educación	Minutos por período	Jornada
1. Preprimaria	30	matutina y vespertina
2. Primaria, Básico y Diversificado	40	matutina
3. Primaria, Básico y Diversificado	35	vespertina
4. Primaria, Básico y Diversificado	30	plan fin de semana
5. Primaria, Básico y Diversificado	30	nocturna

Cabe hacer notar que los minutos por período de clases que aparecen en la tabla anterior fueron reformados por el Acuerdo Ministerial número 379-2009 publicado en el Diario de Centro América el 11 y 24 de marzo de 2009, esencialmente lo referente a la jornada matutina de primaria, básico y diversificado.

- Listado del material didáctico, mobiliario y equipo existente (anotar las cantidades) verificado por el Supervisor Educativo en la inspección ocular, debiendo firmar y sellar cada hoja de dicho listado-original-
- Si solicita un bachillerato con especialidad en algún peritaje, debe indicar detalladamente el equipo del taller o laboratorio y el material con que cuenta para dicha carrera, el cual debe ser verificado por el Supervisor Educativo en la inspección ocular, debiendo firmar y sellar dicho listado.



- Antecedentes del Prospecto (trifoliar) con el Vo. Bo. del Supervisor Educativo que contenga la siguiente información:
 - Propósito
 - Servicios que ofrece
 - Jornadas
 - Inscripción y mensualidades
 - Número máximo de alumnos por aula
- Certificación de las condiciones físicas del edificio escolar, extendida por un Ingeniero o Arquitecto Colegiado. El documento debe contener fecha, dirección exacta del inmueble, nombre del colegio, nombre del propietario del colegio, opinión en cuanto al estado estructural del edificio escolar, condiciones de ventilación, iluminación, servicios sanitarios, áreas de recreación y otros ambientes, con timbre profesional, vigente –original-
- Certificación que el edificio reúne las condiciones sanitarias mínimas extendida por Autoridades del Ministerio de Salud Pública y Asistencia social (Centro de Salud) -original-



- Constancia de ubicación extendida por la Municipalidad de Guatemala Oficina de Control de la Construcción, únicamente para la ciudad capital (Decreto Número 56-96 del Congreso de la República. Acuerdo COM Número 52-2001 de la Municipalidad de Guatemala-original-)

4.3 Requisitos en la Superintendencia de Administración Tributaria para la autorización de funcionamiento de colegios privados.

1. Presentarse a la Superintendencia de Administración Tributaria-SAT- y solicitar el formulario SAT 013 para su llenado.
2. Adjuntar original o fotocopia legalizada y fotocopia simple de la resolución extendida por el Ministerio de Educación o por la Dirección Departamental que aprueba el funcionamiento del centro educativo.
3. Adjuntar original o fotocopia legalizada y fotocopia simple de la cédula de vecindad, del contribuyente o representante legal.
4. Adjuntar original o fotocopia legalizada y fotocopia simple del pasaporte en caso de ser extranjero, del contribuyente o representante legal.



4.4 Naturaleza jurídica de los colegios privados

- Son entidades que prestan servicios educativos sin fines de lucro:

El Estado de Guatemala al declarar de utilidad y necesidad públicas la fundación y mantenimiento de centros educativos y culturales y museos en el Artículo 71 de nuestra Constitución Política. Asimismo, al estipular en el Artículo 23 de la Ley de Educación Nacional que los centros educativos privados, son establecimientos a cargo de la iniciativa privada que ofrecen servicios educativos.

- Son parte del sistema educativo nacional para colaborar en la educación de la población:

El Ministerio de Educación como rector de la educación, norma el funcionamiento y control de los centro educativos privados a través de los Supervisores Educativos y de otras instancias y mecanismos lo que los hace parte del sistema educativo nacional para complementar la prestación de servicios que por sus limitaciones el Estado no puede brindar.

Por lo anterior se tiene claro que los centros educativos privados funcionan de conformidad con el Artículo 73 de la Constitución Política de la República y de la Ley Nacional de Educación previa autorización del Ministerio de Educación a través de la Dirección General de Acreditación y Certificación Educativa.



“ Los establecimientos privados tienen corresponsabilidad en el proceso educativo, y su actuar debe estar articulado perfectamente con las prácticas y estrategias educativas del Ministerio de Educación, deben regirse por las mismas leyes y reglamentos.”¹⁸

4.5 Régimen tributario de los colegios educativos privados

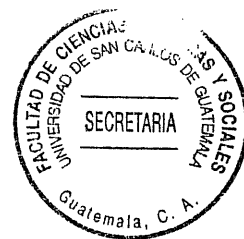
El Artículo 73 de nuestra Constitución Política en el párrafo primero se refiere al régimen tributario de los centros educativos:

“Artículo 73. Libertad de educación y asistencia económica estatal. La familia es fuente de la educación y los padres tienen derecho a escoger la que ha de impartirse a sus hijos menores. Es Estado podrá subvencionar a los centros educativos privados gratuitos y la ley regulará lo relativo a esta materia. Los centros educativos privados funcionarán bajo la inspección del Estado. Están obligados a llenar, por lo menos, los planes y programas oficiales de estudio. Como centros de cultura gozarán de la exención de toda clase de impuestos y arbitrios.”

El Artículo 10 numeral 3 de la Ley de Timbres Fiscales y papel sellado especial para protocolos también se refiere a los centros educativos privados:

“Artículo 10. De las personas exentas. Están exentos del impuesto, los documentos

¹⁸ Gil Montepeque, Jovita, **Derecho educativo**, pág. 39



que contengan actos o contratos gravados, realizados por:

3. Los establecimientos educativos privados que realicen planes y programas oficiales de estudios, así como los autorizados como experimentales, cuando el pago del impuesto les corresponda”

Las disposiciones anteriores además de otras, son un claro ejemplo del régimen tributario de los colegios privados al recibir la ayuda del Estado, por ello al citar la naturaleza jurídica de los mismos, afirmamos que son entidades educativas que prestan servicios educativos sin fines de lucro.

El Artículo 8 numeral 1 de la Ley del Impuesto al Valor Agregado también estipula:

“Artículo 8. De las exenciones específicas. No deben cargar el impuesto en sus operaciones de ventas, como tampoco en la prestación de servicios las siguientes personas:

1. Los Centros educativos públicos y privados, en lo que respecta a matrícula de inscripción, colegiaturas, derechos de examen y transporte terrestre proporcionado a escolares, siempre que éste no sea prestado por terceras personas”

Las constancias de exención deben tramitarse en la Superintendencia de Administración Tributaria las que deben contener como mínimo lo siguiente: (artículo 15 Ley del Impuesto al Valor Agregado)



1. Denominación de Constancia de Exención del IVA
2. Fecha de la transacción
3. Número de la constancia de exención emitida
4. Número de la factura o de la operación efectuada, en caso de ser electrónica
5. Número de identificación tributaria del comprador y del vendedor
6. Nombre completo, razón o denominación social, del vendedor o prestador del servicio
7. Precio total del bien o del servicio. Dicho precio deberá incluir el impuesto objeto de la exención
8. El monto del impuesto objeto de la exención
9. Firma de la persona exenta. En el caso de las personas jurídicas, la firma del representante legal o representantes acreditados ante la Superintendencia de Administración Tributaria y, en el de las misiones diplomáticas o consulares y organismos internacionales, las firmas de los titulares o de las personas acreditadas ante la Administración Tributaria para el efecto.

Las personas individuales o jurídicas que hayan registrado ante la Administración Tributaria centros educativos y establecimientos con actividades gravadas, deben



incluir dentro de las constancias de exención, el nombre del centro educativo para el cual fue autorizado el uso de dichas constancias.

La constancia de exención debe ser emitida en original y duplicado quedando el primero en poder del vendedor y el segundo en poder de la persona exenta para su registro, debiendo conservarlo por el plazo de cuatro años.

Las facturas que se emitan por las ventas o prestación de servicios a las personas exentas establecidas en el Artículo 8 (el cual ya citamos con anterioridad), deberán ser emitidas a nombre del beneficiario de la exención, consignando su respectivo número de identificación tributaria, en ningún caso dichas facturas podrán ser emitidas a favor de terceros.

4.6. Estudio de la ley de educación nacional.

El fin principal de hacer un estudio retrospectivo de la legislación educativa es encontrar explicación a los problemas que hemos venido afrontando en el campo laboral.

Si partimos desde 1871 vamos a encontrar que el 14 de agosto de 1872 se crea el Ministerio de Instrucción Pública con el Decreto número 73 y se nombra al señor José Miguel Vasconcelos como primer Ministro de Educación.

En enero de 1875, nace la legislación educativa con la Ley Orgánica de instrucción Pú



blica Primaria, del 2 de enero de 1875. A partir de esa época se extinguen las comunidades religiosas que se encargaban de la educación en el país y comienza a crearse las diferentes escuelas, ante las circunstancias planteadas surge la necesidad de legislar para dirigir la enseñanza pública. A continuación las primeras leyes:

Período I: 1871-1943

- Ley General de Instrucción Pública, 7 de abril de 1877
- Ley Orgánica y Reglamentaria de Instrucción Pública, 13 de diciembre de 1879.
- Ley Orgánica y Reglamentaria de Instrucción Pública, 23 de noviembre de 1882.
- Ley Orgánica de Educación Pública, 14 de diciembre de 1927
- Ley Orgánica de Educación Pública, 17 de marzo de 1929
- Decreto de la Ley Orgánica de Educación Pública, 10 de marzo de 1937.
- Reglamento de Inspección Escolar, 1941

Período II: 1944-1964:

Los documentos más importantes que nos da la base legal en materia educativa de este período son:



- Reglamento para la Inspección Técnica de zona, 27 de junio de 1946

- Decreto Legislativo 1485, Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, 13 de septiembre de 1961.

- Convenio Centroamericano sobre la ampliación básica de la educación, 1962.

Período III: 1965-1985:

En este tercer período la educación nacional se fundamentó en la siguiente legislación:

- Ley Orgánica de Educación Nacional, Decreto Ley 317-1965

- Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Nacional. Marzo de 1966.

- Ley de Educación Nacional. Decreto Legislativo 73-76 del 1 de diciembre de 1976

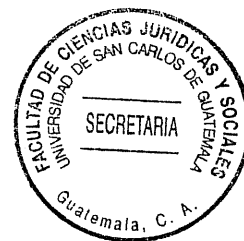
- Reglamento de la ley anterior.

Período IV: 1966-2000:

En este período existen dos instrumentos legales donde podemos encontrar la base jurídica y filosófica de la educación:

- Ley Orgánica de Educación. 1977 a enero de 1991

- Ley de Educación Nacional. 12 de enero de 1991 (sin reglamento. Se le aplica el

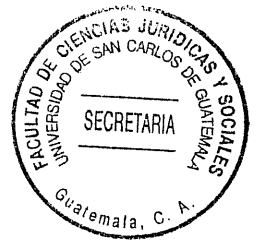


Reglamento del Decreto Legislativo 73-76)

La Ley de Educación Nacional del 12 de enero de 1991, es la que interesa, y la que se encuentra vigente, el Reglamento que la operativiza es el de la ley anterior, Decreto Legislativo 73-76.

Actual y particularmente, las jornadas de trabajo en Guatemala están reguladas por la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 literal g) el cual reza “ 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 de 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”.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República en los Artículos 116



y 117 también regula las jornadas de trabajo, ambos estipulan: “Artículo 116. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor a ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe entenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores”. “Artículo. 117: La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno. No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno”.

En el caso particular del tema en referencia, en el sector educativo oficial se regula por el Acuerdo Ministerial No. 927 Reglamento para determinar las jornadas de trabajo de los niveles y áreas de la Educación de Guatemala. El acuerdo en mención en su primer

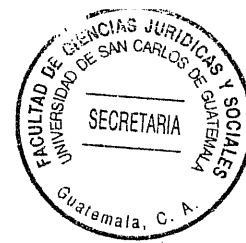


considerando señala: "Considerando: Que es necesario regular lo relativo a la jornada escolar del nivel primario oficial de la República, en virtud que por razones de máxima utilización de las aulas, de estimular la mayor asistencia escolar y de proporcionar prestaciones sociales al magisterio, es conveniente el establecimiento de la jornada única." En su Artículo primero agrega: "Artículo 1º. De conformidad con el Decreto Legislativo número 1485, son niveles educativos: a) Preprimaria, b) Primario, c) Secundario y Normal, d) Vocacional y Técnico y f) Técnico Administrativo. Artículo 2º. El Nivel de Educación Primario comprende las áreas de Primaria Urbana, Primaria Rural y Educación para Adultos. Artículo 3º. Los niveles Secundario y Normal y Vocacional y Técnico, forman la Educación Media. Artículo 6º. Los horarios para las diferentes jornadas, son los siguientes: Jornada doble: de 8:00 a 12:00 horas y de 14:00 a 16:00 horas. Jornada matutina: de 7:30 a 12:00 horas. Jornada vespertina: de 13:00 a 18:00 horas. Jornada nocturna: de 19:00 a 23:00 horas.

Además de lo anterior, se puede citar el Artículo 22. de la Ley de Educación Nacional, el cual viene a reforzar lo anotado:

Artículo 22º. Funcionamiento. Los centros educativos públicos funcionan de acuerdo con el ciclo y calendario escolar y jornadas establecidas a efecto de proporcionar a los educandos una educación integral que responda a los fines de la presente ley, su Reglamento y a las demandas sociales y características regionales del país.

Todo lo anterior denota que las jornadas de trabajo en los colegios privados que



ofrecen servicios educativos carecen de una regulación legal, quedando a criterio de la parte patronal delimitarlas, en detrimento de los trabajadores, lo que se convierte en una desventaja económica al establecer una comparación de la relación tiempo-salario con las instituciones educativas estatales u otras de índole privado.

Para poder determinar lo relativo con la regulación de las jornadas de trabajo en los centros educativos privados, el estudio se concretará a resaltar lo que anteriormente ya se anotó, en el sentido de recordar los Artículos 23 y 24 de la Ley de Educación Nacional vigente, Decreto 12-91. Sin embargo, haremos un análisis de carácter general de la ley citada:

-De los fines de la educación:

El espíritu de los fines de la educación en Guatemala da la visión de fomentar la convivencia entre pueblos y culturas, eliminando la discriminación, valorizando a la familia como la primera instancia educativa a través de la educación procurar el desarrollo físico, moral, intelectual de cada persona. Nos hace comprender que la razón de ser y existir de los maestros y administradores de la educación son los estudiantes, a quienes se deben y están en la obligación de procurarles su bienestar, con un amplio sentido de justicia.

El educando es el centro del proceso educativo, no se pueden mejorar sus condiciones de vida, sino resolviendo sus problemas, buscando su desarrollo.



-Del sistema educativo:

Se busca un sistema participativo, regionalizado, descentralizado y desconcentrado.

Sus componentes son:

-Ministerio de Educación

-Comunidad Educativa

-Centros Educativos

El sistema actual profundiza en la dimensión social y comunicativa de la educación. Fundamentalmente ofrece oportunidades para lograr la formación integral de la persona, con énfasis en el fortalecimiento de valores éticos y morales, conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas.

El sistema educativo actual contempla elementos importantes como:

- Promover una distribución más equitativa y equilibrada de los servicios educativos.
- Progresiva eliminación de las disposiciones urbano-rural, indígena, no indígena, hombre, mujer. Crear vínculos estrechos entre la educación y el trabajo.
- La educación en paz y democracia.



- La defensa de los derechos humanos, esencialmente del niño.

-De los centros educativos privados:

Como ya se anotó anteriormente funcionan de conformidad con el Artículo 73 de la Constitución Política de la República, previa autorización del Ministerio de Educación.

Los establecimientos privados tienen corresponsabilidad en el proceso educativo, y su actuar debe estar articulado perfectamente con las prácticas y estrategias educativas del Ministerio de Educación, deben regirse por las mismas leyes y reglamentos. Por lo anterior tienen el deber y el derecho de participar en el proceso educativo del país.

-De los derechos y obligaciones:

El proceso de educación se fundamenta en una tríada, maestros, padres de familia y alumnos.

El trasfondo de la ley nos indica que maestros y padres de familia tienen la responsabilidad de que el proceso enseñanza aprendizaje se realice en el mejor de los principios y fines de la educación guatemalteca. La tarea del maestro es formar ciudadanos guatemaltecos libres con responsabilidad, respetuosos de las personas y de los bienes, inducido hacia los valores superiores del espíritu, democrático, consciente de sus deberes y obligaciones. Con estas características lograremos formar profesionales productivos para el país, competentes, eficientes.



-De la calidad de la educación:

De conformidad con el Artículo 66 de la Ley de Educación el cual indica que “corresponde al Ministerio de Educación garantizar la calidad educativa en todos los centros educativos del país”. Esto es que debe tomar ingerencia en la educación que se imparte, tarea que últimamente ha cobrado relevancia con los exámenes de admisión en las universidades del país y luego de la disposición del Ministerio de Educación de practicar evaluaciones a los alumnos graduandos del último grado del nivel Diversificado, a los alumnos de Tercero Básico y a los alumnos de Sexto Grado Primaria, precisamente para mejorar una panorámica sobre calidades de evaluación que se imparten, sin embargo, esta evaluación también es cuestionada puesto que no se tomó en cuenta a sectores independientes que tienen derecho a opinar y fiscalizar un proceso como el aludido y con ello no solo proporcionar mayor transparencia sino también dar oportunidad de contar con mayores aportes que el oficial, tal es el caso de las asociaciones de padres de familia de estudiantes y maestros como actores del proceso educativo, luego de los resultados debe elaborarse todo un plan de acción a mediano y largo plazo para superar esa deficiente calidad de educación encontrada mediante las pruebas.

Por otro lado consideramos que la Ley de Educación Nacional, debe ser objeto de reforma a efecto de actualizarla a las nuevas necesidades e incluir en ella los compromisos que en materia de educación fueron adquiridos en los Acuerdos de Paz y concretar la Reforma Educativa que sigue siendo materia pendiente, tampoco se ha



cumplido con la elaboración del Reglamento de La Ley de Educación Nacional y contradictoriamente en la práctica se aplica en Reglamento de la Ley de Educación anterior.

-De la supervisión educativa:

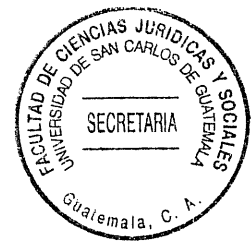
La supervisión educativa, ha existido desde que se crean las primeras leyes de educación, cuando existió un Reglamento de Inspección Escolar en 1941.

Dentro de la organización del Ministerio de Educación siempre ha existido la inspección de la enseñanza, además hubo un momento en el cual existieron las comisiones de vigilancia que eran las personas de mucho conocimiento, competencia y moralidad y formaban parte del Consejo de Instrucción Pública.

En la Ley de Educación actual, aparece un capítulo dedicado a la Supervisión Educativa cuya finalidad es mejorar la calidad educativa y que realiza acciones de asesoría, orientación, coordinación y evaluación del proceso enseñanza aprendizaje en el sistema educativo nacional.

Dentro de esta tarea de supervisión se pueden identificar varios fenómenos:

- a) Según entrevistas realizadas con algunos supervisores educativos expresaron que realizan una innumerable cantidad de funciones lo que implica un recargo de trabajo, aparte que en muchos casos no cuentan con personal de apoyo, en



muchos casos su apoyo son maestros reubicados que no es personal fijo ni de jornada completa, generalmente son de colegios privados.

- b) Algunas de sus funciones corresponden a los Capacitadores Técnico Pedagógicos CTPS que actualmente realizan trabajo de Supervisión, así como Coordinadores Técnico Administrativos CTA, que también hacen labor de supervisión y quienes no han sido tecnificados para la tarea que se les ha encomendado y lógicamente se evidencia discrepancia de ideas por existir tres figuras de profesionales que hacen supervisión.

El fenómeno anterior se da por la falta de recursos humanos y financieros en general en el área de Supervisión Educativa.

Para concluir el presente análisis, es pertinente puntualizar que podrá mejorarse el renglón de Supervisión y de la calidad educativa de la siguiente manera:

-Formar supervisores capacitados

-Que previo a asumir el cargo sean evaluados.

-Que la supervisión se haga por niveles para brindar una mejor orientación, ya que actualmente un supervisor tiene a su cargo todos los niveles de los centros educativos que supervisa.



-Asignar a cada Supervisor no más de veinte establecimientos educativos.

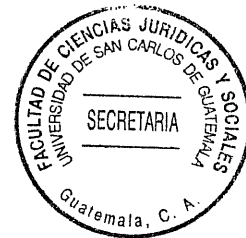
-Brindar a los Supervisores en servicio un proceso permanente de actualización y de superación profesional.

Como se vuelve a recalcar, la Ley de Educación vigente, no contempla nada referente a las jornadas de trabajo en los centros privados que brindan servicios educativos, esencialmente los colegios.

4.7 Acuerdo Ministerial.

Al inicio del presente trabajo se alude a la Dirección Departamental de Educación de Guatemala, la que anteriormente tenía competencia en todo el departamento de Guatemala, sin embargo, a raíz de la emisión del Acuerdo Ministerial 1291-2008 de fecha 7 de agosto de 2008 se crean nuevas Direcciones de Educación para el Departamento de Guatemala y Petén. Dicho Acuerdo Ministerial establece:

Artículo 3. Nuevas Direcciones Departamentales de Educación. Dadas las características especiales de los departamentos de Guatemala y Petén, con el objetivo de mejorar los servicios educativos de estos departamentos, la actual Dirección Departamental de Educación de Guatemala, se reestructura como Dirección Departamental de Educación Guatemala Norte y se crean tres Direcciones Departamentales de Educación en áreas de cobertura estratégica, denominadas



Dirección Departamental de Educación Guatemala Sur, Dirección Departamental de Educación Guatemala Oriente y Dirección Departamental de Educación Guatemala Occidente, mismas que serán organizadas de acuerdo a criterios de jurisdicción, aspectos sociolingüísticos y características culturales similares de los municipios de las zonas metropolitanas establecidas.

Artículo 4. Competencia territorial. La Dirección Departamental de Educación Guatemala Norte tendrá competencia territorial en los municipios de Palencia, San José del Golfo, San Pedro Ayampuc, Chinautla y Chuarrancho, y las zonas uno, dos, tres, cuatro seis, diecisiete, dieciocho, veinticuatro y veinticinco de la ciudad de Guatemala.

La Dirección Departamental de Educación Guatemala Oriente tendrá competencia territorial en los municipios de Santa Catarina Pinula, San José Pinula, Fraijanes y Villa Canales, del departamento de Guatemala, y en las zonas cinco, nueve, diez, trece, catorce, quince y dieciséis de la ciudad de Guatemala.

La Dirección de Educación Guatemala Occidente tendrá competencia territorial en los municipios de San Pedro Sacatepequez, San Juan Sacatepequez, San Raymundo y Mixco del departamento de Guatemala y en las zonas siete, ocho y diecinueve de la ciudad de Guatemala.



La Dirección Departamental de Educación Guatemala Sur, tendrá competencia territorial en los municipios de Villa Nueva, San Miguel Petapa y Amatitlán del departamento de Guatemala y en las zonas once, doce y veintiuno de la ciudad de Guatemala.

En vista de la anterior readecuación, esta investigación en cuanto al establecimiento de las jornadas de trabajo en los colegios privados que prestan servicios educativos, esencialmente los de la zona uno de la Ciudad Capital de Guatemala, se orientó en la Dirección Departamental de Educación Guatemala Norte.

Como consecuencia de la reorganización de las Direcciones de Educación Departamentales, las funciones de la Asesoría Jurídica cambiaron, siendo estas actualmente:

- Asesorar a la comunidad Educativa
- Investigar violaciones a los derechos humanos
- Falsificaciones, su investigación
- Procesos judiciales
- Amparos
- Ordinarios



- Administrativamente conocer las revocatorias.

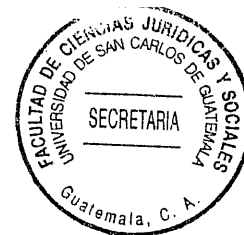
La Asesoría Jurídica actualmente, no desempeña ningún papel para la autorización del funcionamiento o ampliación de los colegios privados de educación en la ciudad capital de Guatemala.

El Acuerdo Ministerial No. 927 Reglamento para determinar las jornadas de trabajo de los niveles y áreas de la Educación de Guatemala, regula solamente las jornadas de trabajo de las Instituciones Educativas Oficiales.

La Institución que emite dictamen en relación a la jornada de trabajo en los Colegios Privados que prestan servicios educativos es la Dirección General de Acreditación y Certificación Educativa –DIGEACE- entidad que sustituyó a la Dirección de Control Académico.

No existe control o sanción por parte del Ministerio de Educación para los colegios privados que amplían ilegalmente la jornada de trabajo en detrimento del salario del trabajador, porque es una relación contractual privada.

Se pudo determinar que en la mayoría de los casos se autoriza la jornada matutina para el funcionamiento de colegios privados de educación, sin embargo, la jornada laboral de éstos es ampliada caprichosamente por el patrono abarcando gran parte de la jornada vespertina en su beneficio y en detrimento del trabajador porque como ya se



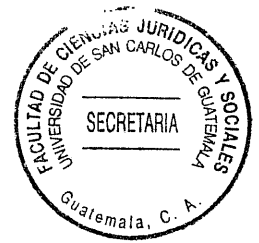
señaló, no le da oportunidad de tener otra fuente de ingresos al no poder laborar en el tiempo que al principio no estaba pactado y que va en su perjuicio porque a mayor tiempo, el salario lógicamente, se decrementa.

La Dirección General de Acreditación y Certificación –DIGEACE- afirma que las jornadas de trabajo en los colegios privados que prestan servicios educativos en la Ciudad Capital no se encuentran normados.

Se determinó que no existe oficina alguna que autorice los horarios al iniciar o ampliar sus servicios los colegios privados toda vez que DIGEACE no autoriza horarios sino que autoriza jornadas de estudio, las que pueden ser: matutina, vespertina, nocturna o plan fin de semana según se solicite, sin delimitarlas.

Las funciones de esa Dirección, actualmente son las siguientes:

- Resolución de Institutos, Escuelas Públicas, Colegios Privados, Por Cooperativa, etc.
- Títulos y diplomas
- Colegios clausurados
- Equiparación del extranjero
- Homologación del nivel preprimaria, primaria, básico y diversificado así como



también de carreras.

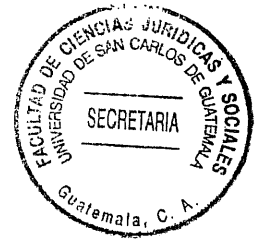
- Recepción del Proyecto Educativo Institucional PEI
- Equivalencias y equiparamiento del extranjero.
- Traductores jurados.

Al indagar en diferentes Departamentos, Direcciones y oficinas acerca de si existía algún control o sanción por parte del MINEDUC para los colegios privados que amplían ilegalmente la jornada de trabajo en detrimento del salario del trabajador, pudimos determinar:

- Que el control se ejerce por medio de los Supervisores Educativos
- Se facciona acta y se da un plazo para readecuar la jornada sin verificar posteriormente si se realizó o no.

4.8 Estudio del Reglamento para determinar las jornadas de trabajo de los niveles y áreas de la educación de Guatemala, Acuerdo Ministerial 927.

Como se puede apreciar en el anexo número uno, en el Artículo sexto, están bien determinadas las jornadas de trabajo para todos los niveles de educación en el sector



oficial, pero se insiste en que no se menciona absolutamente nada acerca de la regulación de las jornadas de trabajo en las instituciones privadas, entiéndase colegios privados que prestan servicios educativos.

Con el estudio de este Reglamento, se ha hecho un recorrido queriendo encontrar cuál es el fundamento legal de las jornadas de trabajo en los colegios privados que prestan servicios educativos, sin embargo, no se encontró ninguna norma que regule el funcionamiento de éstos, en cuanto a la delimitación de la jornada.

En esta investigación se pudo determinar que las jornadas de trabajo de la mayoría de colegios privados no son uniformes, sino que oscilan entre los siguientes rangos:

- De 7:00 a 12:00 horas
- De 7:00 a 13:00 horas
- De 7:00 a 14:00 horas
- De 7:00 a 15:00 horas
- De 7:30 a 13:30 horas
- De 7:30 a 15:00 horas

En algunos casos de 7:00 a 16:00 horas



Si se estudia cuidadosamente el contexto educativo, tanto los discentes como los docentes resultan afectados por las anotaciones que anteriormente se citan, en cuanto a los problemas que causan las jornadas extensas de trabajo. Este problema también se extiende al personal administrativo, operativo y de servicio. Consecuentemente, la parte patronal se ve beneficiada porque ofrece más servicios, pero el salario de los trabajadores, no solamente es bajo, alcanzando en algunos casos el salario mínimo. Sabiendo ya la naturaleza jurídica de estas entidades y todos los beneficios que reciben de parte del Estado, es necesario también que sus jornadas sean reguladas y que no se deje al libre albedrío de los patronos establecer en un inicio una jornada de trabajo para luego aumentarla sin control, hasta hacer que los trabajadores pierdan otras fuentes de trabajo que ayudan al sustento de la familia.

De lo anterior se puede inferir que cuando la parte patronal acuerda con el asalariado una jornada de trabajo, pero después la aumenta, al trabajador no le queda más que aceptar o renunciar, cosa que resulta difícil debido a la poca oportunidad de trabajo y a la crisis económica mundial. Se tiene claro entonces, que no solamente se veda al trabajador la oportunidad de nivelar su salario trabajando en otra jornada, sino que cuando el patrono aumenta la misma, el salario del trabajador, sufre un decremento afectando grandemente también a los alumnos a quienes se les resulta recargando los contenidos de estudio que puede dar lugar a abandonar las aulas.

Aquí es donde es necesaria la intervención del Ministerio de Educación que como rector de la misma debe fijar las normas claras que beneficien a los trabajadores y



a los alumnos en lo concerniente a la delimitación de las jornadas de trabajo , en concordancia con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

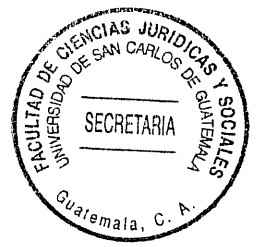
Del estudio realizado, de las entrevistas concertadas con las autoridades concedoras del tema en la Dirección Departamental de Educación Guatemala Norte, el autor del presente trabajo como solución para equiparar la desigualdad que existe entre los sectores oficial y privado, particularmente, propone que el Reglamento para determinar las jornadas de trabajo en los niveles y áreas de la educación de Guatemala Acuerdo Ministerial No 927 de fecha 21 de marzo de 1972, como una solución al tema en referencia, se actualice y se amplíe, por considerarlo infuncional y obsoleto, pero principalmente, porque deja desamparado al trabajador de los colegios privados que ofrecen servicios educativos.





CONCLUSIONES

1. Las jornadas de trabajo en los colegios privados que ofrecen servicios educativos no se encuentran regulados actualmente en la legislación guatemalteca, por lo que en los colegios privados hay variedad de jornadas que afectan a los trabajadores.
2. El Ministerio de Educación como ente rector de la educación, no cumple sus funciones en cuanto a la regulación de las jornadas de trabajo en los colegios privados que ofrecen servicios educativos, debido a la falta de esa normativa es que existe abuso de los directores de los establecimientos privados.
3. El Ministerio de Educación a través de la Dirección General de Acreditación y Certificación DIGEACE únicamente autoriza la jornada: matutina, vespertina, nocturna, plan fin de semana sin establecer límites de horario.
4. Actualmente no hay ninguna dependencia que limite las jornadas de trabajo en los colegios privados que ofrecen servicios educativos.
5. La supervisión educativa se limita únicamente al aspecto pedagógico, no así al aspecto laboral, permitiendo que las jornadas de trabajo se cambien o se aumenten arbitrariamente.





RECOMENDACIONES

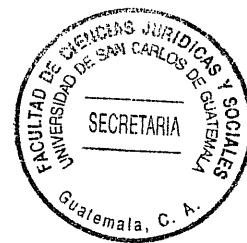
1. El Ministerio de Educación debe emitir un Acuerdo Ministerial donde se reforme o amplíe las jornadas de trabajo en los colegios privados que ofrecen servicios educativos, limitándolas y estandarizándolas.
2. Para un mayor rendimiento académico de los alumnos y laboral de los trabajadores, se debe limitar la jornada de trabajo atendiendo el aspecto fisiológico, el social y el cultural para evitar la fatiga y mejorar la calidad de trabajo.
3. El Ministerio de Educación debe regular las jornadas de trabajo en los colegios privados que ofrecen servicios educativos por medio de un Acuerdo Ministerial, ya que actualmente en los colegios privados existe variedad de horarios.
4. La autorización y limitación de las jornadas de trabajo de los colegios privados que ofrecen servicios educativos debe ser una atribución de la Dirección General de Acreditación y Certificación Educativa DIGEACE.
5. La supervisión educativa, debe abarcar todo el qué hacer de los colegios privados que ofrecen servicios educativos.





ANEXOS





103

ANEXO I
REGLAMENTO PARA DETERMINAR LAS JORNADAS DE TRABAJO EN LOS
NIVELES Y ÁREAS DE LA EDUCACIÓN EN GUATEMALA
ACUERDO MINISTERIAL 927 DE FECHA 21 DE MARZO DE 1972

EL MINISTRO DE EDUCACIÓN

CONSIDERANDO:

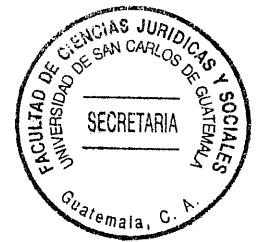
Que es necesario regular lo relativo a la jornada escolar del nivel primario oficial de la República, en virtud que por razones de máxima utilización de las aulas, de estimular la mayor asistencia escolar y de proporcionar prestaciones sociales al magisterio, es conveniente el establecimiento de la jornada única,

CONSIDERANDO:

Que las escuelas primarias oficiales en donde actualmente funciona el sistema de jornada única, el rendimiento ha sido satisfactorio, por lo que dicha experiencia puede hacerse extensiva al resto de escuelas de dicho nivel,

POR TANTO,

Con base en lo establecido en el Artículo 13 del Decreto Ley 317 "Ley Orgánica de Educación Nacional"



ACUERDA:

El siguiente:

REGLAMENTO PARA DETERMINAR LAS JORNADAS DE TRABAJO EN LOS NIVELES Y ÁREAS DE LA EDUCACIÓN EN GUATEMALA

CAPÍTULO I

DE LA CLASIFICACIÓN DE NIVELES Y ÁREAS

Artículo 1º. De conformidad con el Decreto Legislativo número 1485 son niveles educativos:

- a) Preprimaria,
- b) Primario,
- c) Secundario y Normal
- d) Vocacional y Técnico
- e) Educación Especial y
- f) Técnico –Administrativo

Artículo 2º. El Nivel de Educación Primario comprende las áreas de Primaria Urbana, Primaria Rural y Educación para Adultos.



Artículo 3°. Los Niveles Secundario y Normal y Vocacional y Técnico, forman la Educación Media.

CAPÍTULO II DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

Artículo 4°. Los establecimientos educativos, en relación a las jornadas de trabajo, se clasifican en establecimientos de una jornada y establecimientos de jornada doble.

Artículo 5°. Los Establecimientos de una jornada o jornada única se dividen en establecimientos de jornada matutina, de jornada vespertina y de jornada nocturna.

Artículo 6°. Los horarios para las diferentes jornadas son los siguientes:

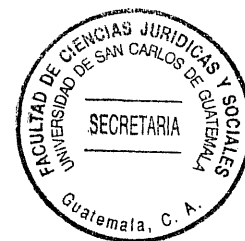
Jornada doble : de 8:00 a 12:00 horas y de 14:00 a 16:00 horas.

Jornada matutina : de 7:30 a 12:30 horas

Jornada vespertina : de 13:00 a 18:00 horas

Jornada nocturna : de 19:00 a 23 horas
Actualmente de 18:00 a 22:00 horas

No se contempla el Plan de fin de semana que actualmente es autorizado a colegios privados.



Artículo 7°. Los directores de nivel, con base en los dictámenes de los supervisores respectivos, autorizarán la jornada adecuada a cada establecimiento.

Artículo 23. Los casos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos por el Ministerio de Educación, con audiencia de los respectivos Directores de Nivel.

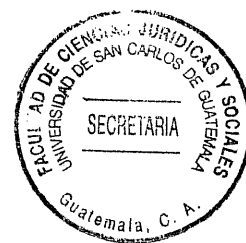
Artículo 24. El presente Reglamento entrará en vigor desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

COMUNÍQUESE:

Lic. ALEJANDRO MALDONADO AGUIRRE

El Viceministro,

Prof. MIGUEL ANGEL MENENDEZ VILLAGRAN.

**BIBLIOGRAFÍA**

AGUIRRE RAMOS, Carlos. Derecho constitucional. Guatemala Ed. Arriola, 2006

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del trabajo. México. Ed. Oxford University Press S. A de C.V. 2004

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho del trabajo. 3ª ed. Buenos Aires. 2t, vol2. Ed. Claridad S.A. 1988.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de derecho usual. 10ª ed. Argentina. Ed. Heliasta S.R.L. 1981.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Derecho laboral en iberoamérica. México. Ed. Trillas 1981.

DÁVALOS, José. Derecho del trabajo I. 2ª ed. actualizada. México. Ed. Porrúa S.A. actualizada 1988

DE FERRARI, Francisco. Derecho del trabajo. 2ª ed. actualizada Buenos Aires vol 3. Ed. Depalma. 1970

DE LEÓN CARPIO, Ramiro. Catecismo constitucional. 7ª ed. Guatemala. E.d. Tipografía Nacional. 1995

Estado de Schwarzenegger está a punto de quebrar. Pág. 28 Prensa Libre. Guatemala, viernes 30 de enero de 2009.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. Derecho laboral guatemalteco. Guatemala. Ed. Oscar De León Palacios. 1996



GIL MONTEPEQUE, Jovita, María Alejandra Barrios y Víctor Ricardo Villeda Recinos, **Derecho educativo**. 4ª ed. Guatemala. Ed. Ediciones Superiores S.A. 2006.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. 2ª ed. (s.l.i) Ed. IUS Ediciones. 2007

MARTÍNEZ PELÁEZ, Severo. **La patria del criollo**. 13ª ed. México. Ed. Ediciones en Marcha. 1994

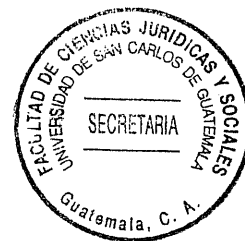
MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso planeación del proceso de la investigación científica**. Guatemala. Instituto de investigaciones jurídicas y sociales. Centro de informática jurídica. Unidad de asesoría de tesis, Universidad de san Carlos de Guatemala (s.e.) 2000.

MUÑOZ RAMÓN., Roberto. **Derecho del trabajo**. 2t. Instituciones. (s.l.i.) Ed.Porrúa S.A. 1983.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina. Ed. Heliasta S.R.L.1981

PELAYO Y GROSS, Ramón. **Pequeño larousse ilustrado**. Argentina. Ed. Ediciones Larousse.1964 (s.l.i.)

Reducirían la jornada laboral. Pág. 24. Prensa Libre. Guatemala. sábado 31 de enero de 2009

**Legislación:**

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

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

Ley de Educación Nacional. Congreso de la República de Guatemala 1991

Ley de Protección Integral de la Niñez y de la Adolescencia. Decreto 27-2003 Congreso de la República de Guatemala, 2003.

Acuerdo Ministerial No. 927. Ministerio de Educación Guatemala 1972

Acuerdo Ministerial No. 7 Ministerio de Educación Guatemala 1984.

Acuerdo Ministerial 1291-2008. Ministerio de Educación Guatemala 2008.

Acuerdo Ministerial 1492-2008. Ministerio de Educación Guatemala 2008.

Acuerdo Ministerial 178-2009. Ministerio de Educación Guatemala 2009.

Acuerdo Ministerial 379-2009. Ministerio de Educación Guatemala 2009.