

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a saint or scholar, seated and holding a book. The figure is surrounded by architectural elements like columns and arches. The Latin inscription around the border reads "UNIVERSITAS CONSPICTA CAROLINA ACADEMIA GUATEMALENSIS INTER CATHOLICAS".

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS JORNADAS DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS
MAYORES DE SESENTA Y DOS AÑOS EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS**

JOSÉ VICENTE MÉRIDA VÁSQUEZ

GUATEMALA, MAYO DE 2012.

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS JORNADAS DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS
MAYORES DE SESENTA Y DOS AÑOS EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSÉ VICENTE MÉRIDA VÁSQUEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 2012.

**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. Luís Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Rodolfo Giovani Celis López
Vocal: Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo
Secretario: Licda. Alma Judith Castro Tejada

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal: Licda. María Lesbia Leal Chávez
Secretario: Licda. Miriam Lili Rivera Álvarez

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).



LICENCIADO
ERICK ROLANDO HUITZ ENRIQUEZ
ABOGADO Y NOTARIO colegiado activo 7,188
8va. Avenida 20-22 of. 8 nivel medio Edificio Castañeda Molina Zona 1
Ciudad de Guatemala
Tel: 2238-1390

Guatemala 14 de noviembre de 2011.

LICENCIADO
CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SU DESPACHO.



Respetable Licenciado Castro:

De manera atenta me dirijo a usted, deseándole éxitos en sus labores diarias, a la vez comunicándole que en cumplimiento de la resolución de fecha veinte de junio de dos mil once emitida por la UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, en la cual fui nombrado como Asesor del trabajo de Tesis del bachiller JOSÉ VICENTE MÉRIDA VÁSQUEZ, titulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS JORNADAS DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS MAYORES DE SESENTA Y DOS AÑOS EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS”**, para lo cual procedí a revisarlo asesorando al estudiante en las modificaciones que se estimaron pertinentes tomando en cuenta lo siguiente:

- A. La tesis tiene de principio a fin un contenido científico y técnico, por lo que concluyo que éste es novedoso científicamente, ya que se comprende un tema crítico que encuentra a diario en los diferentes congresos laborales.
- B. La metodología de investigación que se utilizó fue la recopilación de datos y el método histórico que permite obtener las evidencias e incidencias del tema investigado así como el inductivo-deductivo, y las técnicas empleadas fueron la bibliográfica, el análisis analítico y descriptivo.
- C. La redacción es adecuada, verificando que en el transcurso del trabajo de tesis utilizó el lenguaje adecuado y sobre todo técnico que implica la realización de esta investigación.



LICENCIADO

ERICK ROLANDO HUITZ ENRIQUEZ

ABOGADO Y NOTARIO colegiado activo 7,188

8va. Avenida 20-22 of. 8 nivel medio Edificio Castañeda Molina Zona 1

Ciudad de Guatemala

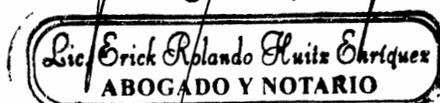
Tel: 2238-1390

- D. El tema de “Las jornadas de trabajo para las personas mayores de sesenta y dos años en instituciones privadas” es novedoso por lo que considero importante el análisis para proponer su reducción, por lo que sin duda alguna representa un avance para el ordenamiento jurídico nacional así como un aporte invaluable.
- E. En lo pertinente a las conclusiones cabe resaltar que en la actualidad, existe un nivel muy alto de desempleo por lo que las personas que cumplen sesenta y dos años se ven obligadas a continuar trabajando en instituciones privadas con lo que logran mejorar su calidad de vida por lo cual se recomienda que el Estado debe crear niveles más altos de ofertas de trabajo para las personas mayores de esta edad para que puedan contribuir con la economía familiar.
- F. La bibliografía que se utilizó fue la adecuada y la pertinente que permitió la obtención, fundamentación y explicación de cada uno de los capítulos integrantes, buscándose apoyo en las fuentes electrónicas como bibliotecarias, siendo de gran importancia las nacionales y sobre todo las internacionales que fueron de gran ayuda en la elaboración de esta investigación.

En relación a lo anterior, se pudo establecer que el trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado el cumplimiento de las modificaciones realizadas tanto de fondo como de forma por el bachiller, según lo establecido en el **Artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público**, por lo expuesto en mi calidad de ASESOR, concluyo que el trabajo de tesis del bachiller **JOSÉ VICENTE MÉRIDA VÁSQUEZ**, cumple satisfactoriamente con lo establecido en el Normativo ya identificado, por lo que me permito aprobar el presente trabajo de investigación de Tesis emitiendo **DICTAMEN FAVORABLE**, en cuanto a la fase de asesoría.

Sin otro particular me suscribo de usted, atentamente:

LIC. ERICK ROLANDO HUITZ ENRIQUEZ
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 7,188



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veinticuatro de noviembre de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **JUAN RAMIRO TOLEDO
ALVAREZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **JOSÉ
VICENTE MÉRIDA VÁSQUEZ**, Intitulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS
JORNADAS DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS MAYORES DE SESENTA
Y DOS AÑOS EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS”**.

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 las 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 estime pertinentes”.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



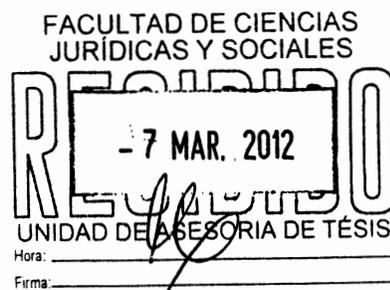
cc. Unidad de Tesis
CMCM/ jrvch.



**LICENCIADO
JUAN RAMIRO TOLEDO ALVAREZ
ABOGADO Y NOTARIO colegiado activo 3,323
2 Avenida 20-67 Zona 1, Oficina 1
Ciudad de Guatemala
Tel: 2253-2619**

Guatemala 27 de febrero de 2012.

**LICENCIADO
LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SU DESPACHO.**



Respetable Licenciado Guzmán:

De manera atenta me dirijo a usted, deseándole éxitos en sus labores diarias, a la vez comunicándole que en cumplimiento de la resolución de fecha veinticuatro de noviembre de dos mil once emitida por la UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, en la cual fui nombrado como Revisor del trabajo de Tesis del bachiller JOSÉ VICENTE MÉRIDA VÁSQUEZ, intitulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS JORNADAS DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS MAYORES DE SESENTA Y DOS AÑOS EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS”**, para lo cual me permito hacer las consideraciones siguientes en estricta observancia y bajo la directriz del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público:

- I. El contenido científico y técnico de esta tesis radica en el tema de la aplicabilidad de las jornadas de trabajo para las personas mayores de sesenta y dos años en las instituciones privadas, por lo que sin duda alguna es un estudio novedoso para la esfera del Derecho, ya que es necesario indicar si se debe reducir dichas jornadas para estas personas.
- II. Al darle lectura a este trabajo de tesis, se percibe que la metodología de investigación que se utilizó fue la de recopilación de datos, que permitió la producción de conocimiento y la obtención de criterios válidos, la forma histórica para evidenciar el desarrollo de las jornadas de trabajo en Guatemala, así como el método deductivo-inductivo.
- III. En cuanto a la redacción que se utilizó en el desarrollo de esta tesis, considero ha sido la correcta en virtud de que siempre se observó la misma línea, guardando correlación en todo momento entre cada capítulo y se empleó lenguaje eminentemente técnico.



**LICENCIADO
JUAN RAMIRO TOLEDO ALVAREZ
ABOGADO Y NOTARIO colegiado activo 3,323
2 Avenida 20-67 Zona 1, Oficina 1
Ciudad de Guatemala
Tel: 2253-2619**

- IV. A mi consideración existe un aporte efectivo ya que con esta investigación de tesis se colabora al entendimiento de la necesidad de reducir las jornadas de trabajo para las personas mayores de sesenta y dos años, y que estas puedan lograr una superación económica, social y alcanzar un nivel de vida más alto, por lo que representa un valioso aporte.

- V. Al leer y analizar las conclusiones, consideramos con el sustentante que la más importante es que las instituciones privadas en Guatemala actualmente explotan laboralmente a las personas mayores de sesenta y dos años debido a que los obligan a cumplir con jornadas extenuantes a pesar de la inferioridad física y psicológica de las mismas, por lo cual se recomienda que El Congreso de la República de Guatemala promulgue una norma en la cual se establezcan jornadas menores de trabajo para dichas personas dentro de las instituciones privadas.

- VI. El apartado de la bibliografía me parece muy completo, en virtud de que se utilizó diferentes fuentes, tanto nacionales como extranjeras así también fueron unas físicas y otras de carácter electrónicas, por lo que hace que la presente tesis muestre fundamento en cada una de sus aseveraciones.

En atención a los numerales antes expuestos, a mi consideración el trabajo de investigación del bachiller JOSÉ VICENTE MÉRIDA VÁSQUEZ, llena los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo ya identificado, por lo que habiendo observado cada una de las revisiones y correcciones emitidas por mi persona, confiero **DICTAMEN FAVORABLE DEL PRESENTE TRABAJO DE TESIS.**

Sin otro particular me suscribo de usted, atentamente:

**LIC. JUAN RAMIRO TOLEDO ALVAREZ
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 3,323**



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veinticinco de abril de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante JOSÉ VICENTE MÉRIDA VÁSQUEZ, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS JORNADAS DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS MAYORES DE SESENTA Y DOS AÑOS EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LEGM/sllh.



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme todo lo que tengo, por hacerme sentir que nunca he estado solo y por ser mi amigo en la vida.
- A MI MADRE:** Luz Amanda, por haberme dado la vida, criado, enseñado y sobre todo por haberme entregado tanto amor en forma incondicional.
- A MI PADRE:** Ignacio Alberto, por ser un ejemplo de vida, por mostrarme que la familia es lo más importante y que la felicidad es superior a cualquier problema.
- A MI HERMANA:** Ana Ruth, por demostrarme que no existe ningún obstáculo que no se pueda superar si se tiene la fuerza para hacerlo.
- A MI HERMANO:** Gonzalo Alberto, por el apoyo que me ha brindado durante toda mi vida.
- A MIS AMIGOS:** Por haberme entregado su amistad sin condiciones y haber compartido conmigo los buenos y malos momentos.
- A TI:** Cecilia María Castillo Roca, por ser mi apoyo en todo momento y por estar a mi lado sin importar lo duro que sea el camino.
- A MI ASESOR Y REVISOR:** Lic. Erick Huitz y Lic. Ramiro Toledo, por sus enseñanzas y por colaborar en la realización de la presente investigación.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por enseñarme a ser profesional sin olvidar mis valores.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Jornadas de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes históricos	1
1.2. Definiciones relacionadas con las jornadas de trabajo.....	7
1.3. Clasificación de las jornadas de trabajo.....	10
1.4. Clasificación de los descansos laborales.....	20
1.5. Características de las jornadas de trabajo.....	24
1.6. Naturaleza jurídica de las jornadas de trabajo.....	26
1.7. Legislación de las jornadas de trabajo.....	28
CAPÍTULO II	
2. Desarrollo de la jornada de trabajo en Guatemala.....	31
2.1. Antecedentes de las limitaciones de las jornadas de trabajo en Guatemala...	31
2.2. Jornadas de trabajo en Guatemala desde sus inicios.....	34
2.3. Antecedentes de la regulación legal de las jornadas de trabajo en Guatemala.....	35
2.4. Evolución en la doctrina de las jornadas de trabajo.....	39
CAPÍTULO III	
3. Conflictos de las jornadas de trabajo para las personas mayores de sesenta y dos años.....	45
3.1. Regulación de las jornadas de trabajo en el Código de Trabajo guatemalteco..	45
3.2. Deficiencia de la aplicación de las jornadas de trabajo establecidas en el Código de Trabajo en instituciones privadas.....	51



Pág.

3.3. Discriminación laboral hacia las personas mayores de sesenta y dos años...	54
3.4. Conflictos derivados de la aplicación de las actuales jornadas de trabajo a las personas mayores de sesenta y dos años.....	56

CAPÍTULO IV

4. Soluciones a los problemas de las jornadas de trabajo para las personas mayores de sesenta y dos años.....	59
4.1. Reducción de las jornadas de trabajo para las personas mayores de sesenta y dos años.....	59
4.2. Creación de una entidad fiscalizadora de las jornadas de trabajo en instituciones privadas.....	61
4.3. Establecer sanciones drásticas a las instituciones privadas que infrinjan las condiciones mínimas para sus trabajadores.....	67
4.4. Creación de una ley que establezca las condiciones mínimas para las las personas mayores de sesenta y dos años.....	79
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIORAFÍA.....	87



INTRODUCCIÓN

La presente investigación se realiza en un momento donde las normas laborales regulan el mayor número de instituciones jurídicas, características, principios y contratos dentro del derecho de trabajo, sin embargo existe una escasa legislación en Guatemala, acerca de las jornadas de trabajo para personas mayores de sesenta y dos años que no gozan de los beneficios otorgados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y que tienen un nivel de vida en el cual el salario que reciben sirve exclusivamente para satisfacer las necesidades básicas de la familia, por lo que un acontecimiento externo como una enfermedad o un accidente desestabiliza la situación económica de la misma. Derivado de esto el trabajador que no cuenta con el beneficio de la jubilación otorgada por el IGSS o por el Estado se ve obligado a continuar trabajando de la misma forma que lo hace una persona más joven aún con las limitaciones psicológicas y físicas que el trabajador padece por su edad, por lo que creo conveniente un análisis de estas jornadas y establecer una norma que permita reducirlas.

La jornada de trabajo o jornada laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral, si bien, por extensión, también repercute en el cómputo de la semana laboral, mes laboral y el año laboral.

Para esta investigación se utilizaron diversos métodos los cuales fueron: el analítico, sintético, inductivo, deductivo y el científico; así como también las diversas técnicas



utilizadas fueron: técnica bibliográfica, de campo, jurídicas, documentales y diversas fuentes.

En el desarrollo de la presente investigación se puede encontrar en el capítulo uno, todo lo relacionado a las jornadas de trabajo; en el capítulo dos, la investigación muestra el desarrollo de las jornadas de trabajo en Guatemala; en el capítulo tres, los conflictos que se generan de las jornadas de trabajo para las personas mayores de sesenta y dos años; y por último en el capítulo cuarto, se plantean las soluciones a los problemas derivados de las jornadas de trabajo para las personas mayores de sesenta y dos años en instituciones privadas. En la presente investigación se toma en cuenta a las personas mayores de sesenta y dos años debido a que a esta edad el IGSS proporciona a sus afiliados la jubilación obligatoria ya que se considera que la persona va perdiendo facultades psicológicas y físicas a esta edad. El presente trabajo de investigación constituye una contribución sobre la necesidad de legislar las jornadas de trabajo para los adultos mayores en Guatemala para que estas personas logren una superación económica, social y un nivel de vida que supere los estándares que actualmente se manejan en el país.

La investigación demuestra la necesidad de reducir las jornadas de trabajo dentro de las instituciones privadas para todas las personas mayores de sesenta y dos años de edad así como la urgencia de una regulación para las mismas y que se realicen los diversos mecanismos de control por parte del Estado hacia las instituciones privadas para que se pueda constatar que cumplen con lo establecido en el ordenamiento jurídico de Guatemala.

CAPÍTULO I

1. Jornadas de trabajo

Dentro del derecho laboral se encuentran establecidos diversos términos que son utilizados para comprender la complejidad que representa este derecho, que principalmente permite el conocimiento de las relaciones que existen entre trabajadores y patronos; dentro de las definiciones más importantes cabe resaltar lo relativo a la jornada de trabajo, la cual según Manuel Ossorio esta es: “Duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día”.¹

1.1 Antecedentes históricos

En los tiempos antiguos predominaba la consideración del trabajo como pena, como maldición odiosa, dejando a un lado el sistema de trabajo familiar de las primeras agrupaciones humanas, puede decirse que en las grandes civilizaciones antiguas, el trabajo forzoso constituía el régimen general de trabajo. La esclavitud, era casi el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar en el trabajo armónicamente.

“El trabajo del ser humano es tan antiguo como la persona, desde los tiempos más remotos el hombre ha tenido que realizar actividades físicas para poder subsistir, el trabajo del hombre se ha basado en la necesidad que el mismo tiene para conseguir sus alimentos, luego con los diferentes descubrimientos que ha realizado las labores físicas

¹ Ossorio Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*, Pág. 400.

fueron variando y el trabajo se torno algo más complejo, con los excedentes de ropa, herramientas y comida que la persona obtenía pudo realizar intercambios por lo que pudo vivir sin trabajar directamente en la tierra. Como antecedente de las jornadas de trabajo puedo citar las Leyes de Marcu donde se puede observar por primera vez las limitaciones a las jornadas laborales de tal modo que en esta época se aprovechaba al máximo las horas en que la luz del sol iluminaba teniendo siempre en cuenta que no se diera la explotación de los trabajadores.

Durante la época del Imperio Romano, el ciudadano romano era considerado como un ser pensante y que únicamente las bestias y los esclavos debían realizar trabajos de diferentes tipos, por lo mismo no existía un derecho laboral bien establecido sino que únicamente se conocía el derecho civil y este era aplicado en el trabajo, los ciudadanos romanos no ejercitaban las labores agrícolas a pesar que esta era una de sus principales fuentes económicas, las diferentes labores de tipo comercial eran realizadas por extranjeros a los cuales únicamente se les reconocía sus honores públicos y es de aquí de donde proviene la palabra: honorarios en referencia a los pagos que estos recibían.”²

Luego de la caída del imperio Romano la cultura laboral pasó a ser un tema desconocido para los pueblos, los siguientes trabajadores comenzaron a ver la jornada de trabajo no únicamente como algo necesario sino como un bien social que era utilizado para el mejoramiento de los pueblos y una forma de subsanar las necesidades, se consideraba que el ocio era algo malo para el alma. En Francia, se iniciaron las ordenanzas

² www.monografias.com/trabajos16/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml

corporativas las cuales limitaban las jornadas de trabajo las cuales fueron fijadas en forma general dentro de un rango que estaba entre las nueve y diez horas durante el invierno y de doce a catorce horas durante el resto del año; se dio también el inicio de descanso en los días festivos el cual era considerable ya que además de los días domingos se descansaban los sábados medio día y durante las fiestas más solemnes de cada población las cuales alcanzaban un número de treinta en cada año y la víspera de las mismas.

Desaparecida la esclavitud, en el campo, el régimen feudal agrupaba autoritariamente alrededor del señor a los vasallos, quienes le rendían trabajo a cambio de su protección y gobierno. Durante la Edad Media y principios de la Edad Moderna no se trabajaba en horarios nocturnos, las jornadas eran realizadas de sol a sol, pero las jornadas tan extensas reducían considerablemente la prestación efectiva de los servicios y se daba un desgaste tanto físico como mental en los trabajadores, durante este período el ser humano tenía la libertad de poder dedicar su tiempo a cualquier trabajo fue así como se establecían contratos de trabajo en los que el límite para prestar los servicios era el extremo de las facultades físicas del trabajador y este era el único término que se establecía en relación a las jornadas de trabajo.

En los siglos anteriores a la Revolución Francesa las limitaciones de las jornadas de trabajo eran entre la salida y la puesta del sol, lo cual no era necesariamente por el bienestar de los trabajadores sino por cuestiones económicas y climáticas, en este tiempo se dieron variaciones en los horario dependiendo de las diferentes épocas del año y las posibilidades de los trabajadores, así mismo las limitaciones que existieron eran

establecidas por los preceptos establecidos por la iglesia en las diferentes regiones, así mismo después de la Revolución Francesa, la Asamblea Nacional Constituyente de este país se dispuso a comenzar su principal tarea, la redacción de una Constitución. La Constitución francesa en el preámbulo establece: “se le denomina Declaración de los Derechos del hombre y del ciudadano, los delegados formulan los ideales de la Revolución, sintetizados en tres principios, **Liberté, Égalité, Fraternité** (Libertad, Igualdad, Fraternidad).”

Luego con la Revolución Industrial, la cual fue basada en jornadas de trabajo las cuales llegaban a catorce o dieciséis horas diarias y en ocasiones éstas eran superadas. Durante el siglo XIX desde el punto de vista pecuniario para todos los fabricantes, éstos debían reembolsar los gastos de la maquinaria y las primeras inversiones por lo que consideraron que se podía obtener más ganancias si se explotaba al ser humano, ya que éste no debía repararse por lo que se estableció que este podía laborar una hora más en forma diaria con lo que se pretendía obtener mayores ingresos.

En el liberalismo, se dieron las ideas establecidas durante la revolución francesa las cuales se caracterizaban por que se oponían a cualquier limitación que se estableciera en relación a la libre contratación del trabajo, la legislación que se aplicaba en ese entonces era considerada perjudicial para el obrero puesto que los patronos se verían obligados a rebajar los jornales con lo que se daba un aumento de conflictos y desocupación, además uno de los principales argumentos era la limitación del tiempo efectivo de trabajo pero esto resultaba contradictorio, debido a que los trabajadores mientras más tiempo laboraran,

más remuneración obtendrían por lo que una reducción en la jornada de trabajo afectaría su economía y le reduciría su nivel de vida.

Con la creación de maquinaria que venía a substituir la mano de obra además de la poca participación por parte de los Estados en los aspectos sociales, obligaron a los trabajadores a someterse a las jornadas establecidas por los empleadores a fin de conservar sus empleos, dichas jornadas se prolongaron hasta dieciséis horas diarias, con consecuencias de salud y capacidad de los trabajadores las cuales reducían la vida útil de los mismos, sin embargo se llegó a tal extremo que fueron los mismos empleadores los que iniciaron las primeras normas limitativas para las jornadas, a las cuales se unieron las organizaciones sindicales, es importante observar que en ese entonces ya existían los sindicatos los cuales utilizaron dicha postura como su fundamento social.

Los precursores de estas interpretaciones fueron los tratadistas Robert Owen en Inglaterra y Pierre Duval del socialismo francés, quienes velaron por la intervención estatal y protectora para la reducción de la jornada laboral, se inició con una división tripartita de la jornada que establecía ocho horas para trabajar, ocho horas para descansar y ocho horas para esparcimiento y descanso reparador del desgaste ocasionado con motivo del trabajo con lo que a finales del siglo XIX se dieron los primeros resultados positivos en cuanto a la regulación de la jornada de trabajo iniciando en Bélgica.

A principios del siglo XX se fueron estableciendo nuevas doctrinas sociales las cuales en el ámbito laboral se basaban en los movimientos sindicalistas y en la búsqueda de nuevas normas que establezcan los parámetros mínimos en las condiciones de trabajo que cada

Estado debía establecer y con las tendencias ocasionadas por la primera guerra mundial no hizo más que acrecentar la necesidad por parte tanto de empleadores como trabajadores de que la cuestión referente a la jornada de trabajo debía ser prioridad y que esta debía limitarse.

Al finalizar la primera Guerra Mundial se dio el Tratado de Versalles el cual dio un giro total al derecho laboral, con la creación de la Organización Internacional del Trabajo; O.I.T. la cual impuso obligaciones a las naciones firmantes. Dichas obligaciones fueron establecidas en la primera convención de la O.I.T. convocados y reunidos todos los representantes de países adheridos a la sociedad de naciones en Washington y se acuerda la necesidad de reglamentar las horas de trabajo y la fijación de las jornadas tanto diaria como semanal.

Este Convenio fue ratificado para establecer la jornada de trabajo de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana así como las variaciones que existen entre los establecimientos industriales, comerciales y agrícolas, posteriormente se complementaria con otros documentos entre los cuales se pueden mencionar el Convenio 30, el cual fijaba cuarenta y ocho horas a la semana y permitiendo una distribución de las mismas sin que estas puedan ser mayor de diez horas diarias.

1.2 Definiciones relacionadas con las jornadas de trabajo

Dentro de la evolución histórica del derecho laboral han existido diferentes conceptos que han permitido al ser humano entender todo lo relacionado con el trabajo, tomando en cuenta esto, cabe mencionar:

Derecho Laboral: Preferentemente llamado por algunos autores, derecho del trabajo, “es un conjunto de normas jurídicas, principios, doctrinas e instituciones que tiene por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena, así también podemos mencionar que esta rama del derecho se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación, el cual se considera como un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales”³, el derecho de trabajo puede entenderse también como “El conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y obreros o empleados y, además, otros aspectos de la vida de estos últimos; pero, precisamente, en razón de su condición de trabajadores”⁴.

Contrato de trabajo: Este es también llamado relación laboral, el cual puedo definir como el vínculo económico-jurídico que existe entre una persona (denominada trabajador) la

³ <http://es.wikipedia.org/wiki/ind%C3%ADgena>.

⁴ Ramírez Gronda, Juan, **Diccionario jurídico**, pág. 98.

cual queda obligada a prestar a otra (denominada patrono) sus servicios en forma personal o a ejecutar una obra de igual manera bajo una dependencia continuada y una dirección la cual puede ser inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución.

Jornada de trabajo: Se puede establecer que es la duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en la veinticuatro horas de cada día o en el transcurso de una semana; y así se habla con frecuencia de la jornada de cuarenta o cuarenta y ocho horas. Por regla general, la jornada es de ocho horas diarias, que a veces pueden distribuirse desigualmente en todos los días de la semana, a condición de que no excedan de cuarenta y ocho 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 ocho horas diarias si se trata de trabajos intermitentes. No faltan legislaciones que han reducido el tiempo de trabajo a cuarenta y cuatro horas semanales; y aun existe una tendencia muy acentuada a limitar a cuarenta 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 siete horas y se han reducido a cinco los días laborables por semana.

Descanso: "Interrupción o cese temporal del trabajo, así también se le conoce como pausa en una tarea o descargo de cuidado o preocupación."⁵

⁵ Ossorio, **Ob. Cit**; Pág. 243.

Descanso semanal: Derecho que la ley concede a los trabajadores para no trabajar durante un número de horas continuadas, con un mínimo de veinticuatro horas, en el curso de cada semana. Ese descanso, en un principio coincidía con el domingo, por lo que se denominó descanso dominical. Posteriormente se introdujo por la costumbre, luego regulada por la ley, el llamado sábado inglés, que prohibía el trabajo a partir de las trece horas de ese día hasta las veinticuatro horas del domingo. De ese modo, la duración del trabajo, que primeramente se reguló en ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, se redujo a cuarenta y cuatro semanales. Salvo que el patrono, como es frecuente y la ley autoriza, ejercite el derecho de repartir las cuatro horas no trabajadas el sábado entre los demás días laborales de la semana. Para las muchas actividades, que no pueden suspenderse los sábados o los domingos, el empleador está obligado a conceder el descanso legal en otro día de la semana.

Fijación de la jornada de trabajo: En todas las legislaciones se establecen diversos mecanismos para el establecimiento de las jornadas de trabajo, puede observar que cada país debe establecer las jornadas de trabajo a través de sus normas, el empleador puede determinar las horas en las que los trabajadores van a prestar sus servicios siempre y cuando estas no excedan las establecidas en la ley, es este el que puede variar la jornada pero tomando en cuenta las limitaciones establecidas en los diferentes instrumentos normativos los cuales pueden ser de carácter general o internos. Cuando se ha establecido el horario de trabajo este puede ser modificado únicamente con motivos fundados ya que de no ser así esto se consideraría como una alteración a las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.

1.3 Clasificación de las jornadas de trabajo

A lo largo de la historia se han dado diversas clasificaciones de las jornadas de trabajo, cabe mencionar que una de las más importantes es la que realiza Montenegro Baca, el cual las clasifica de la siguiente forma:

“Por la duración de la prestación de trabajo:

- Ordinaria.
- Extraordinaria.
- Regímenes excluidos.
- Regímenes especiales.

Por el horario de trabajo:

- Diurna.
- Nocturna.
- Mixta.

Por la condición del trabajador:

- Sexo.
- Edad.

Por la aplicación del esfuerzo:

- Común.
- Discontinua o intermitente.
- Diagramada.
- Media jornada.

Por la estabilidad en la prestación:

- Permanente.
- Eventual.
- Taxativa.
- Rotativa.
- De temporada.

Por la forma de la remuneración:

- Unidad de tiempo.
- Unidad de obra.”⁶

La doctrina laboral generalmente establece una clasificación que abarca en su mayoría los tipos de jornada más importantes por lo cual cabe mencionar esta clasificación:

⁶ Montenegro Baca, **Condiciones contractuales en el derecho del trabajo**, Págs. 292 y 293.

Jornada Legal y Jornada Real: Las jornadas legales son las que se establecen en cada legislación, estas jornadas deben ser aceptadas y adecuadas dependiendo de la región que se trate; la regulación legal de la jornada de trabajo proviene de leyes especiales o de específicos preceptos de los diversos códigos de trabajo la cual normalmente es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana. Mientras que la jornada real de trabajo constituye el tiempo de trabajo efectivo, este en relación con la jornada de ocho horas, era que durante este lapso el trabajador debía prestar un trabajo efectivo, no computándose dentro de la jornada las reducciones motivadas por descansos o interrupción de horarios. A tal enfoque se pliega la siguiente definición de la jornada de trabajo: "El tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo; el tiempo de trabajo diario".⁷

Por el sexo y Por la Edad: Debido a la menor fortaleza física de la mujer y al incompleto desarrollo de los menores se ha determinado un trato preferente en lo que se refiere a la jornada laboral, tal fue el principio de la Protección Internacional que arranca de la Conferencia de Berlín en 1890; "en la actualidad por la considerable reducción lograda en el horario laboral masculino con la semana de cuarenta y ocho horas, las mujeres no gozan de una disminución general, sin embargo, a causa del periodo de gestación que ésta tiene y el período de lactancia o cuidado de sus hijos, las madres trabajadoras gozan en la mayoría de las legislaciones de un permiso de una hora diaria la cual puede variar depende de cada caso y de ochenta y cuatro días de descanso los cuales pueden ser

⁷ Alonso Olea Manuel, **Lecciones sobre contrato de trabajo**, pág. 113.

tomados antes o después del parto. A las mujeres en algunas legislaciones se les prohíbe el trabajo nocturno y también el trabajo en horas extraordinarias. Esta prohibición se vulnera constantemente debido a la conveniencia de los empresarios y de las trabajadoras interesadas comúnmente en el ingreso adicional que esto significa.”

En cuanto a la edad se tiene contemplado la reducción de jornadas; según el Artículo 149 del Código de Trabajo “la jornada ordinaria diurna para los menores de edad debe reducirse en una hora diaria y seis horas a la semana para los mayores de catorce años y en dos horas diarias y doce horas a la semana para los menores de catorce años, siempre que el trabajo de los menores de catorce años sea autorizado por la Inspección General de Trabajo la cual según el artículo 150 del mismo código debe extender autorizaciones escritas,” sin embargo para las personas mayores de sesenta y dos años de edad, son pocas las legislaciones que establecen una reducción de la jornada debido a que no se les toma en cuenta para la realización de labores o la conservación de sus puestos de trabajo.

Otra clasificación que se puede mencionar es la que realiza el Doctor César Landelino Franco:

“Común, continua, discontinua, intermitente, diagramada y media jornada: Empezando por la jornada denominada común puedo establecer que es aquella en la cual se efectúa habitualmente en una empresa la cual puede ser inferior a la legal pero debe ser realizada todos los días.

La jornada continua, es aquella en la que los trabajadores se encuentran a disposición del patrono sin interrupciones, salvo las que sean establecidas por la ley, por los convenios internacionales de trabajo o por los pactos colectivos de condiciones de trabajo, la jornada debe cumplirse en un horario corrido, de manera que el trabajador cumpla su labor en un solo período indivisible, este generalmente se regula en ocho horas con media hora para ingerir alimentos.

La jornada discontinua, consiste en que los trabajadores cumplen con la realización de sus labores en dos o más períodos de tiempo en un mismo día los cuales pueden ser de igual o diferente duración por lo que normalmente los trabajadores cuentan con un lapso de tiempo para alimentarse durante el mediodía el cual es no menor de dos ni mayor de tres horas.

Las jornadas intermitentes, son aquellas que los trabajadores llevan a cabo con poca regularidad suspendiendo en forma breve la realización de sus labores, algunas legislaciones establecen que las personas que se rigen bajo esta clase de jornada no se encuentran sujetos a las limitaciones generales de los trabajadores que cumplen con otro tipo de jornada por lo que normalmente estas jornadas son extensas y que deben incluir el pago de una retribución extraordinaria la cual debe ser proporcional a las horas que sobrepasan el límite establecido.

Las jornadas diagramadas, son las establecidas con distinta duración en las cuales algunas pueden exceder la jornada normal pero son compensadas con otras de menor duración, estas tienen lugar comúnmente en los servicios de transporte en los cuales los trabajadores deben permanecer en el lugar de trabajo mientras dure el viaje.

La media jornada, es aquella en virtud de la cual el trabajador se encuentra a disposición del patrono durante la mitad del tiempo establecido como jornada ordinaria el cual va a ser conforme a las necesidades tanto del patrono como del trabajador.”⁸

Jornadas remuneradas a sueldo, por tarea o a destajo: Esta clasificación hace referencia al modo en que las horas de trabajo se remuneran, siendo así las remuneradas las cuales son pagadas por un sueldo el cual puede establecerse según las conveniencias y necesidades tanto de trabajador como de patrono en diarias, semanales, quincenales o mensuales; pudiendo también establecerse una jornada en la cual la remuneración va a ser por hora, mientras que las jornadas establecidas por destajo se establece que la retribución se va a efectuar de conformidad con la obra realizada.

Jornadas permanentes, eventuales, transitorias y de temporada: Esta clasificación iniciando con las jornadas permanentes pude establecer que son aquel tipo de jornada en la cual el trabajador se encuentra a disposición del patrono durante el giro normal del

⁸ Franco López, César Landelino, **Derecho sustantivo individual del trabajo**, págs. 374 y 375.

establecimiento en el que esta se cumple, puede mencionarse que a esta jornada se le conoce también como jornada de planta o jornada de plantilla; los trabajadores sujetos a este tipo de jornada pueden realizar sus labores en forma continua o discontinua sin embargo se caracteriza porque se realiza en épocas normales.

Las jornadas eventuales son aquellas en las cuales el trabajador se encuentra laborando únicamente por un período de tiempo corto por lo cual no existe continuidad en el trabajo, normalmente este tipo de jornada es utilizado para dependientes de mostrador denominados en Guatemala como vacacionistas los cuales efectúan sus labores durante una época del año en la cual existe un aumento de demanda de los productos que ofrece el patrono.

Entre las clasificaciones más importantes dentro del derecho laboral se puede encontrar la que se refiere al momento en que el trabajador se encuentra realizando su trabajo dentro del día debido a que esta clasificación permite a los empleadores establecer qué tipo de jornada aplica a sus trabajadores; esta clasificación es:

Jornada diurna: Se lleva a cabo dentro del horario que se establecen en las diferentes legislaciones pero siempre y cuando se realicen durante el día, en la mayoría de países dicha jornada dura menos que la iluminación natural, en Guatemala el Código de Trabajo establece en su Artículo 116 que la jornada diurna no puede ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de cuarenta y ocho horas a la semana.



Jornada nocturna: En un ámbito muy general puedo mencionar que el trabajo nocturno es el que se realiza durante la noche la cual comprende desde la puesta del sol hasta la cercanía del aurora del día siguiente, dentro de este tipo de jornadas se encuentran prohibidos ciertos tipos de trabajo como por ejemplo el trabajo de los menores de edad o el trabajo de las mujeres; considerando también que por ser menos cómoda esta jornada se obliga a los patronos a realizar una remuneración más alta que la jornada diurna, en el Código de Trabajo en el Artículo 116 se establece que esta jornada no puede exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis horas a la semana.

Durante tiempos antiguos el trabajo nocturno no había tenido un auge debido a los precarios métodos que se utilizaban en cuanto a la iluminación, sin embargo a mediados del siglo XIX se dio un aumento en las jornadas de trabajo nocturnas debido al mejoramiento en los sistemas de iluminación y al desarrollo de maquinas que pueden operar durante todo el día y toda la noche, por lo cual se inicio una época que iba a abusar de la jornada del trabajo nocturno, debido a que se necesita mano de obra para poder operar las maquinas las cuales por supuesto iban a traer mayores ganancias para los patronos.

Jornada Mixta: Se le denomina así a aquel tiempo en el que el trabajador se encuentra a las órdenes del patrono el cual inicia durante el período diurno y concluye durante el denominado período nocturno, sin embargo debe entenderse como jornada nocturna aquella que tiene cuatro o más horas durante la noche aunque esta tenga una o más

horas en la jornada diurna. La ley Federal del Trabajo de México, en su Artículo 71, determina que es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que ésta abarque menos de tres horas y media; debido a que si la jornada rebasa lo establecido, se computará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas y media.

Otra legislación que cabe mencionar en cuanto a la jornada mixta es la argentina la cual en el Decreto 16.115/33 establece que cuando la jornada de trabajo se prolongue más allá de las veintiuna horas o se inicie antes de las seis horas, o de cualquier manera se alteren horas diurnas de trabajo con horas nocturnas, cada una de las horas trabajadas comprendidas entre las veintiuna y las seis horas valdrá a los efectos de completar la jornada de ocho horas, como una hora y ocho minutos.

Jornada Insalubre: "Es la jornada que se desarrolla en lugares que por las condiciones del lugar de trabajo, por las modalidades o por su naturaleza, ponen en peligro la salud de los trabajadores y que la autoridad administrativa determinó como insalubre.

La jornada máxima no podrá exceder de 6 horas diarias y 36 semanales.

En cuanto a la remuneración, el dependiente que presta tareas en esas condiciones y que, por ende, trabaja 6 horas diarias y 36 semanales, debe percibir la misma remuneración que el que trabaja 8 horas diarias o 48 semanales en una jornada normal.

Puede suceder que el dependiente, durante la jornada de trabajo, preste servicios una parte del tiempo en trabajos declarados insalubres y otra realizando tareas normales; a

esto se denomina jornada mixta normal e insalubre. El límite a la jornada insalubre mixta es de 3 horas insalubres; si se excede dicho tope, se debe aplicar la jornada de 6 horas.

Una hora insalubre, equivale a 1 hora 20 minutos de jornada normal.

Está absolutamente prohibido el cumplimiento de horas extraordinarias en la jornada insalubre, no se pueden realizar ni con autorización administrativa.

Pero si de todos modos se viola esta prohibición, se configura un supuesto de trabajo de objeto prohibido. En cambio, resulta admisible la realización de horas extras en el caso de jornada mixta insalubre.

Las mujeres y los menores de 18 años no pueden desempeñar tareas declaradas insalubres. La misma prohibición rige para las tareas penosas, peligrosas o riesgosas.”⁹

Como un ejemplo de ello puedo mencionar el trabajo que se realiza en las minas de mercurio, donde, al cabo de determinado tiempo, según las condiciones individuales de resistencia y la tarea específica, se contrae un mal peculiar. En la legislación guatemalteca pude observar que se establece que la reducción de la jornada es de dos horas por lo cual el trabajador va a desempeñar sus labores únicamente seis horas diarias o treinta y seis horas a la semana, pero deben abonarse al momento del pago como si fueran ocho horas diarias.

⁹ <http://www.contactoprofesional.com/Pymes/rechum/rr.hh1.3.htm>

Se puede mencionar que aparte de estar limitada la jornada insalubre, en ciertos casos si el trabajador ha establecido en el contrato de trabajo que va a realizar sus labores en lugares salubres, no es posible sin su aprobación que se le traslade a realizar tareas calificadas como insalubres, otro caso puede darse en el que un trabajador contratado como peón general en una empresa en la cual existen secciones donde el trabajo es insalubre; en esta situación debe resolverse de acuerdo con las normas generales del establecimiento, por todo esto las jornadas insalubres dan paso a la reducción de la misma o al pago de remuneraciones mayores hacia el trabajador que las desempeña.

1.4 Clasificación de los descansos laborales

Si se quiere establecer una noción clara sobre las jornadas de trabajo, vale la pena mencionar los descansos los cuales también son parte del tiempo que se establece en un contrato de trabajo el cual puede ser un acuerdo entre el o los patronos y el o los trabajadores para que dicho contrato cumpla con todos los requisitos establecidos en la ley; para esto puedo definir el descanso de la siguiente forma:

Descanso: A mi criterio este es el período en virtud del cual el trabajador se encuentra libre de la actividad laboral, incluyendo que tampoco se encuentra a disposición del patrono o empleador.

Los períodos establecidos de descanso tienen un mínimo sin embargo pueden ser superiores si se pacta en un convenio colectivo, el descanso según el Doctor César Landelino Franco se puede clasificar de la siguiente forma:

“Descanso durante la jornada: Este tipo de descansos surgen dentro de una jornada ordinaria con el único objeto que el trabajador pueda ingerir sus alimentos y reducir la fatiga de la jornada, el trabajador dispone de su tiempo pero debe permanecer dentro de la empresa y este tiempo se toma en cuenta como jornada de trabajo esto quiere decir que no se le va a descontar el salario por este descanso, puede establecerse que el trabajador se encuentre durante este descanso fuera de la empresa en cuyo caso se encuentra fuera de la fiscalización patronal, este descanso debe tener como mínimo quince minutos.

Los descansos durante las jornadas normalmente no son establecidos por las legislaciones a nivel de países sino que se establecen de diferentes formas en los pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo ya que pueden variar dependiendo de la empresa donde se ratifiquen los mismos, el fundamento de este descanso se basa en los Derechos Humanos y en que el hombre debe tener por los menos un tiempo para reducir la fatiga ocasionada por el trabajo durante mucho tiempo.

Descanso entre jornadas: Este descanso tiene por objeto que el trabajador pueda cumplir con las funciones sociales y familiares así mismo que pueda descansar durante la noche, debido a que el mencionado tiempo es el indicado para que se pueda realizar una disminución del cansancio ocasionado luego de una jornada de trabajo completa, en varios países se establece que dicho descanso debe realizarse entre la finalización de

una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente, el tiempo debe ser suficiente tanto para el descanso adecuado del trabajador, como para que el mismo pueda gozar de esparcimientos, este descanso debe tener como mínimo doce horas.

Descanso semanal: Implica que por lo menos un día a la semana el trabajador tiene derecho a descansar, por las antiguas tradiciones establecieron que el día domingo era el indicado para dedicarlo a Dios, normalmente en los países occidentales el descanso semanal se establece el día domingo; sin embargo existen legislaciones que no estipulan un día en especial para que se pueda otorgar este descanso por lo que los patronos pueden convenirlo con sus trabajadores en el día que tenga mayor beneficio para ambos y de acuerdo con las necesidades de ellos.”¹⁰

Este descanso, según el autor Francisco de Ferrari, “tiene origen religioso durante la Edad Media en la cual la iglesia católica luchó para que el día domingo fuera para reposar, además que este descanso semanal se remonta desde épocas lejanas debido a que se establecía un día de descanso por cada seis de labor continua.”¹¹,

El descanso semanal tiene como características que debe ser por lo menos de un día y no es obligatorio un día en específico, es fundamental para el desarrollo del ser humano ya

¹⁰ Franco, **Ob. Cit.**, págs. 397-399.

¹¹ De Ferrari, Francisco, **Derecho del trabajo**. Pág.132.

que es una necesidad para el mismo, es una obligación de orden público, tiene una duración mínima de veinticuatro horas y es de carácter obligatorio tanto para trabajadores como para empleadores. En casi todas las legislaciones occidentales este descanso ha sido ampliado con el agregado del sábado por la tarde, con el fin de no perjudicar las jornadas de trabajo normales, se acostumbra distribuir las horas que se van a descansar el día sábado entre el resto de días de la semana.

El descanso anual: Tuvo sus inicios durante el siglo XX el cual ha sido adaptado para todas las legislaciones, durante muchos años este descanso era una licencia con goce de sueldo, era un premio debido al trabajo que se realizaba durante todo un año, posteriormente pasó de ser un obsequio de los empleadores a una obligación de estos y por lo tanto un derecho inherente a los trabajadores. El fundamento en que se basa este descanso es que el derecho laboral ha ido evolucionando y se ha convertido en un derecho social en general y sobre todo se basa en el principio tutelar de los trabajadores, debido a que uno de los propósitos que lleva el derecho laboral es hacer las leyes más justas y más humanas.

En los diferentes ámbitos del derecho laboral, se le denomina al descanso anual como vacaciones, las cuales se pueden definir de la siguiente forma: "Es el derecho que tienen los trabajadores asalariados de gozar de un período de descanso ininterrumpido con el objeto de una reparación física y espiritual tendiente a un mayor rendimiento el cual debe ser remunerado por los empleadores luego de haber alcanzado un año de trabajo continuo



al servicio del mismo patrono. Este período se establece en algunas legislaciones con un mínimo de quince días hábiles.”¹²

1.5 Características de las jornadas de trabajo

Con todo lo anteriormente expuesto se puede establecer que las jornadas de trabajo tienen diversas características las cuales vale la pena mencionar:

Pago de salario por cada jornada: En la actualidad no existen jornadas de trabajo a las cuales está sujeto el trabajador que no sean compensadas por un salario, este debe ser establecido dentro del contrato de trabajo y debe estar de conformidad con las leyes del lugar donde el contrato se va a aplicar.

Limites convencionales: La Organización Internacional de Trabajo, ha establecido en los diversos convenios, como por ejemplo el Convenio 95 referente a la protección del salario, los derechos mínimos que deben tener los trabajadores, dentro de los cuales se encuentran los límites de las jornadas de trabajo, estos pueden ser aumentados en jornadas diarias pero nunca pueden exceder la jornada semanal; dichos límites en cada caso en particular pueden ser reducidos pero nunca sobrepasados por lo que tanto empleador como trabajador deben establecer las jornadas al momento de realizar el contrato. La limitación a las jornadas de trabajo se establece en primer lugar por lo que

¹² Ramírez, **Ob. Cit**; Pág. 250.

establecen las leyes, en segundo lugar por los contratos individuales de trabajo o por los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Permanencia en el trabajo: Una de las características más importantes en relación a las jornadas de trabajo es la permanencia del trabajador en el centro de trabajo cuando el mismo lo permite, este debe permanecer aunque no exista una fiscalización inmediata por parte del patrono o de sus representantes. Si en algún caso el trabajador deja de permanecer en el centro de labores, la jornada de trabajo se ve interrumpida y no puede considerarse como tal así mismo si un trabajador no se presenta a laborar se puede decir que no ha cumplido con una jornada de trabajo, cabe mencionar que la ley establece descansos durante las jornadas de trabajo para que estas tengan interrupciones permitidas por la misma ley.

Disponibilidad del trabajador: Es importante mencionar que la permanencia dentro de los centros de trabajo no son suficientes si el trabajador no se encuentra a disposición del patrono, por lo que se debe dar una característica en la cual el trabajador debe acatar las órdenes patronales dentro de la jornada de trabajo siempre y cuando estas sean dadas en forma legal y se encuentren dentro de las funciones que corresponden de conformidad con el contrato de trabajo, lo cual significa que así como el trabajador puede tener ocupada toda la jornada, éste puede no tener actividades durante la misma lo cual se considera una disponibilidad pasiva, dependiendo si ésta puede serle imputable al trabajador o al patrono.

1.6 Naturaleza jurídica de las jornadas de trabajo

El derecho de trabajo, es una rama del derecho público clasificado así porque es el Estado el encargado de velar porque el trabajo sea una fuente de ingresos para las familias, así mismo se puede establecer según las tendencias modernas y encuadrarse como parte de un derecho social. La clasificación de si una rama del derecho pertenece al derecho público o privado, se sustenta de conformidad con los siguientes aspectos:

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

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

Las relaciones de coordinación se califican como tales cuando los sujetos que participan en la relación jurídica se encuentran colocados en un plano de igualdad, sólo pueden participar en ésta calidad de igualdad los particulares o cuando el Estado participa sin hacer uso de su imperio de institución rectora.

Las relaciones de supra ordinación, estas relaciones jurídicas se dan cuando el Estado interviene en las mismas, imponiendo su autoridad es decir que no hay igualdad de los sujetos de la relación, sin embargo al darse estos supuestos podemos ver que estamos frente al derecho público”.¹³

De las líneas anteriores se puede deducir que la división del derecho en público y privado, depende de la estructura del Estado y las relaciones con los particulares, el tratadista Mario de la Cueva, nos da el siguiente concepto general: “El derecho público reglamenta la estructura y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan con ese carácter. El derecho privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares”.¹⁴

Tomando en consideración las anteriores definiciones de los autores Mario de la Cueva y Santiago López Aguilar pude ubicar al derecho laboral dentro de la rama del derecho público toda vez que contiene normas de orden público, es decir de cumplimiento obligatorio, estableciendo obligaciones que deben cumplirse incluso contra la voluntad de las partes, ya que las normas laborales limitan bastante la autonomía de la voluntad, todo esto en beneficio de la colectividad obrera. Es por eso que la naturaleza jurídica de las jornadas de trabajo se ubican en la rama del derecho público, debido a que como ya se mencionó con anterioridad, pertenecen al derecho laboral y este al derecho público.

¹³ López Aguilar, Santiago, **Introducción al estudio del derecho**, Pág. 154 – 155.

¹⁴ De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano de trabajo**, pág. 212.

1.7 Legislación de las jornadas de trabajo

La primera regulación que se hizo referente a la duración de la jornada de trabajo, fue en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919.

En esta Conferencia se estableció el Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las industrias a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales cuestión que constituyó el primer punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Washington, y que después de haberse decidido que dichas proposiciones revistieran la forma de un convenio internacional, se acordó la constitución del acuerdo como Convenio, que podrá ser citado como el Convenio 1 sobre las horas de trabajo o industria de 1919, y que fue sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la OIT.

Posteriormente entró en vigor, el Convenio 30 de la OIT, sobre las horas de trabajo (comercio y oficina) en 1930, con el cual venia a regular las jornadas de trabajo para el comercio y oficinas el cual se aplica al personal de los establecimientos públicos o privados siguientes:

- a) establecimientos comerciales, oficinas de correos, telégrafos y teléfonos, servicios comerciales de todos los demás establecimientos;



- b) establecimientos y administraciones cuyo personal efectúe esencialmente trabajos de oficina;

- c) establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial, excepto cuando sean considerados como establecimientos industriales. La autoridad competente determinará, en cada país, la línea de demarcación entre los establecimientos comerciales y aquellos en que se desempeñen esencialmente trabajos de oficina, por una parte, y los establecimientos industriales y agrícolas, por otra.

Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día, sin embargo las horas de trabajo por semana podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas. Cuando excepcionalmente deba efectuarse el trabajo en condiciones que hagan inaplicables las disposiciones de las jornadas de trabajo ordinarias, los reglamentos de la autoridad pública podrán autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana, a condición de que la duración media del trabajo, calculada sobre el número de semanas consideradas, no exceda de cuarenta y ocho horas por semana y de que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez.



CAPÍTULO II

2. Desarrollo de la jornada de trabajo en Guatemala

A lo largo de la historia del derecho laboral dentro de nuestro país, ha existido una evolución que viene a favorecer las relaciones de trabajo; como se puede observar en el actual Código de Trabajo, se ha tratado de delimitar la mayor cantidad de instituciones laborales, como por ejemplo la jornada de trabajo la cual debe estudiarse en forma extensiva para lograr establecer las necesidades tanto de patronos como de trabajadores y verificar si la norma vigente satisface dichas necesidades o necesita algunos cambios.

2.1 Antecedentes de las limitaciones de las jornadas de trabajo en Guatemala

Se pudo establecer que dentro de la evolución del derecho laboral, han surgido diversas controversias en cuanto al derecho de los trabajadores por lo que se ha establecido que en mayor parte el derecho laboral debe beneficiar al trabajador, debido a que éste se encuentra en inferioridad económica frente al patrono; por lo que las limitaciones que deben realizarse a los periodos de tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del patrono se hacen necesarias para que no exista un abuso que pueda convertirse en una explotación laboral.

Las limitaciones de las jornadas de trabajo han sido establecidas por los diferentes Estados y estas se aplican a todos los trabajadores que se encuentran dentro del territorio de los mismos, en América Latina las limitaciones son fundadas en la ratificación de cada

país del Convenio 47 de la Organización Internacional de Trabajo, el cual reduce la jornada ordinaria diurna de trabajo efectivo a cuarenta horas semanales. Luego se debió intentar alcanzar un adecuado equilibrio entre las prestaciones de los servicios, las horas de trabajos que se efectúan diariamente y la situación económica en la que se encuentran los trabajadores u operarios al momento de establecerse la jornada de trabajo, las razones son variadas pero muy relevantes y para ello estas han sido de diferentes órdenes como lo son el orden sociológico, psicológico, ético, fisiológico y económico.

Para que se llevara a cabo las limitaciones a las jornadas de trabajo influyeron diversos factores específicos dentro de los cuales se puede mencionar la edad en virtud de la cual se buscaba que los trabajadores que fueran menores de edad y tuvieran sus capacidades tanto físicas como psicológicas limitadas tendrán de una menor jornada que los trabajadores mayores de edad para que con ello logran su completo desarrollo; otro factor fue el sexo debido que cuando iniciaron las ideas de limitar el tiempo efectivo de trabajo se consideraba que la mujer puede tener una inferioridad física con lo cual no se podía exigir el mismo rendimiento que un hombre en las labores más pesadas; un factor importante para solicitar la limitación del horario de labores era que las condiciones de trabajo no fueran las apropiadas para desempeñar una jornada muy amplia.

La jornada de trabajo debe regularse atendiendo a que las labores realizadas se hagan con eficiencia y adecuada productividad, pero en su extensión no debe lesionarse al trabajador por la vía del cansancio físico, psíquico o intelectual.

“Como es sabido la lucha por una jornada justa de trabajo, fue librada inicialmente por los trabajadores ingleses durante el proceso de la revolución industrial del siglo XVIII, cuando en las factorías se obligaba al trabajador a prestar sus servicios hasta dieciocho horas diarias sin tener derecho al reconocimiento de las horas extraordinarias laboradas ni al séptimo días. Entonces la jornada de ocho diarias de trabajo fue producto de ese esfuerzo de los trabajadores.”¹⁵

El Artículo 116 del Código de Trabajo que regula lo relativo a las clases y limitaciones de la Jornada de Trabajo, fue reformado parcialmente por incompatibilidad, por el Artículo 102 inciso g) de la Constitución Política de la República; al establecer: Que 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.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de 44 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.

¹⁵ www.estuderecho.com



2.2 Jornadas de trabajo en Guatemala desde sus inicios

A pesar que es difícil encontrar apuntes que ilustren sobre las jornadas de trabajo como tales dentro de la historia de Guatemala, debido a que en su mayoría los autores nacionales se basaban en explicar y defender el derecho de trabajo como tal en especial en la parte obrera, pocos son los apuntes de la era precolombina, debido a que los mismos no pueden consignarse ya que no se cuenta con las fuentes específicas y certeras para obtener información. Además, los textos escritos son bastante escasos, y escuetos de información general y de respeto al derecho de trabajo.

“De los albores de la época colonial nos han llegado abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida; de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma. Las famosas Leyes de Indias significan un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanistas y manifiestan un claro intento de la Corona Española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en estas latitudes”.¹⁶

La verdadera evolución del ordenamiento legal guatemalteco se ubica a finales del siglo veinte. El movimiento legislador promovido a través de la Reforma Liberal fue incidente en lo que era el embrión de la disciplina jurídica nueva.

¹⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 173.

2.3 Antecedentes de la regulación legal de las jornadas de trabajo en Guatemala

Se puede mencionar que dentro de la historia laboral guatemalteca se han dado significativos avances en relación a las jornadas de trabajo por lo que cabe mencionar algunos hechos que se considera tuvieron mayor importancia para que las jornadas de trabajo llegaran a beneficiar tanto al patrono como al trabajador. En el año de 1548, el ayuntamiento de Guatemala dio inicio a lo que se conoce como las jornadas legales de trabajo en el país, con la fijación de tasas de los precios manufacturados y con el precio de los jomales para evitar que existieran abusos por parte de los terratenientes.

Durante los siguientes años dentro de la ciudad de Guatemala se obligó a que todas las personas incluyendo a los indígenas, mulatos y cualquier persona que deseaba prestar su fuerza de trabajo pudieran presentarse libremente a la plaza pública para que pudieran ser contratados y que se les diera alimentación y un pago justo así como condiciones favorables para prestar sus servicios.

Luego de varias décadas sin que se realizaran nuevas normas para la regulación de jornadas, en 1872 el jefe de la Capitanía General que en ese entonces era Martín de Mayorga, ordenó reglar las jornadas de trabajo en las fábricas especialmente en aquellos trabajos en que se demostraba que el trabajador debía desempeñar una mayor fuerza física como lo fueron los albañiles, los carpinteros y los peones, esta limitación a la jornada vino a disminuir los abusos que se cometían en ese entonces contra este tipo de trabajadores, estas horas eran controladas mediante toques de campanas del

ayuntamiento para su inicio, que correspondían veinticuatro campanadas normalmente a las seis de la mañana, y su fin.

La historia del trabajo en Guatemala es 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 el primer parte del siglo XVI, y fue hasta el 15 de septiembre de 1821 cuando Guatemala ganó su independencia de España. Según Mauricio Zachisson: "A principios y mediados del siglo XX, Guatemala, la tierra de la eterna primavera, vivía bajo un sistema que no permitía la modernización. Los guatemaltecos parecían estar condenados a no prosperar, estaban muy lejos de la promesa de su querida tierra. Las condiciones de vida eran malas, donde un 75.8% de la población caminaban descalzos."¹⁷

Desde la independencia de Guatemala 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 de bananos y de los puertos durante los años veintes, y el Departamento Nacional de Labor fue creado en el año 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

¹⁷ Zachrisson Girón, Mauricio. **El feudalismo de la United Fruit Company**. <http://www.eleutheria.ufm.edu> (10 de agosto de 2008)



laborales fueron prohibidas en el vocabulario cotidiano. Personas que las usaban eran consideradas como comunistas y estaban sujetos a castigos; muchas 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 ganó 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 programas de 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 del año 1952. Como resultado de las reformas las tierras ociosas y recuperadas por el gobierno fueron distribuidas a más de 100,000 familias guatemaltecas y la United Fruit Company (UFCO) de los EE.UU. perdió más de la mitad de su tierra. La Agencia de Inteligencia Central (CIA) de los Estados Unidos, el dirigente que también estaba en el consejo de administración de la UFCO, apoyó a la deposición de Arbenz y coordinó un golpe que tomó el poder de Arbenz 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 labor fue establecido en el año 1947.”¹⁸

“El conflicto armado comenzó en el año 1960 y continuó hasta el año 1996. Fue una época de altibajos para los sindicatos. Cuando el presidente Arbenz fue forzado a abandonar su posición como presidente él fue reemplazado por el Coronel Carlos Castillos Armas y todos los sindicatos establecidos fueron disueltos, los líderes fueron detenidos y asesinados, y organizaciones entre los campesinos fue prohibida.

La CIA hizo una lista de 70 mil sospechosos políticos que incluyó muchos sindicalistas. En 1961 solo había 50 sindicatos reconocidos. Era prohibido para los sindicatos participar en política y las justificaciones de hacer una huelga fueron limitadas.”¹⁹

Sin embargo, los años setentas tuvieron un aumento en la industrialización y también en la participación sindical. En 1976 el Comité Nacional de la Unidad Sindical fue formado. En 1984 y 1985 centenares de sindicalistas ocuparon una fábrica de botellas de Coca-Cola que iba a cerrarse ilegalmente. Después de un año los trabajadores ganaron su lucha y la fábrica se quedó abierta.

Asesinatos por motivos políticos fueron tan comunes durante el conflicto armado que el liderazgo de la mayoría de los sindicatos fue matado o forzado al exilio. A pesar de la

¹⁸ <http://www.buenastareas.com/ensayos/Historia-Del-Derecho-De-Trabajo-En/2072887.html>

¹⁹ Escobar Medrano, Edgar y González Camargo, Edna, **Antología historia de la cultura de Guatemala**, Tomo II, Pág. 241

firma de los Acuerdos de Paz en el año 1996 el sector de labor organizado continúa sintiendo opresión y oposición y continúa luchando a diario para asegurar sus derechos a trabajar, salarios justos y condiciones humanas para trabajar.

Dentro de la historia laboral guatemalteca se puede mencionar que se han dado significativos avances en relación a las jornadas de trabajo por lo que cabe resaltar algunos hechos que se consideran tuvieron mayor importancia para que las jornadas de trabajo llegaran a beneficiar tanto al patrono como al trabajador. Desde el año de 1548 el ayuntamiento de Guatemala dio inicio a lo que se conoce como las jornadas legales de trabajo en el país, con la fijación de tasas de los precios manufacturados y con el precio de los jornales para evitar que existieran abusos por parte de los terratenientes.

2.4 Evolución en la doctrina de las jornadas de trabajo

Según el autor Miguel F. Canessa establece que: “La doctrina ha entendido que la jornada de trabajo es el lapso de tiempo durante el día en que el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo para ejecutar el contrato de trabajo. Sin embargo, esto podría conducir a pensar que el trabajador lo que vende es su tiempo para trabajar y no propiamente su fuerza de trabajo. Alonso Olea y Casas Baamonde aclaran esta controversia cuando sostienen que el trabajador no debe realmente tiempo, sino el trabajo prestado durante un cierto tiempo, se supone que la jornada se invierte en un trabajo



efectivo y real y, en tal sentido, la jornada es una primera aproximación para medir la prestación que el trabajador debe”.²⁰

Se puede mencionar así mismo que para estos autores las jornadas las entendían como el período de tiempo que el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo tiene límites naturales, estos límites provienen del propio agotamiento de la fuerza de trabajo en el cumplimiento de su labor. En principio, los límites naturales de la jornada de trabajo estarían sujetos a la particularidad de cada trabajador, es decir, el agotamiento de la fuerza de trabajo en el tiempo varía en cada trabajador.

Pero el agotamiento de las distintas fuerzas de trabajo puede agruparse en un límite social de tiempo de trabajo. Este límite social se reconoce cuando los trabajadores en su conjunto no pueden laborar más allá de un lapso de tiempo sin poner en peligro su integridad física, con independencia del tipo de labor que desarrollan. De allí que se sostenga que la jornada de trabajo requiere un término máximo en su ejecución.

Esta misma jornada de trabajo determina lo que el trabajador debe rendir durante cada día por lo que esto afecta directamente al trabajador y el interés de las personas que rodean al mismo, las prestaciones de servicios son determinadas y fundamentales por lo que a lo largo de los años se han implementado las normativas para establecer los límites correspondientes a las mismas; entre las primeras leyes que se dictaron sobre la materia figuró la fijación de la jornada de trabajo, los descansos y el salario en cuanto al contrato

²⁰ Canessa Montejo, Miguel F, *La jornada de trabajo en el Perú: ¿un derecho o una quimera?*, Pág.23

individual de trabajo. La evolución de la jornada de trabajo está íntimamente relacionada con la historia del derecho laboral, dentro de lo cual puedo resaltar que lo más influyente fueron las jornadas agotadoras que padecían los trabajadores sin descansos entre las mismas ni recuperación durante el transcurso del año.

Para los tratadistas Olea y Baamonde: “El trabajo de los esclavos era realizado a capricho de sus amos debido a esto no contaban con ninguna protección, sin embargo dado que no se efectuaban tareas nocturnas y la producción era reducida, para ciertas clases de tareas no se imponían jornadas agotadoras, pero en otras actividades era un verdadero suplicio que desgastaba pronto a los trabajadores. Los artesanos que no pertenecían a ningún amo y que permanecían libres, eran amparados por asociaciones religiosas las que le proveían de ciertas ventajas como por ejemplo las jornadas que se debían de llevar a cabo de sol a sol evitando que se abusara de los trabajadores por la noche.”²¹

Durante el paso de los años se dio la abolición de la esclavitud y paso a las servidumbres y las corporaciones de oficio; la economía era reducida y local sobre todo cuando se dio la desaparición del Imperio Romano las diferentes ciudades eran construidas con el ánimo de mantenerlas en círculos cerrados dentro de las cuales se desarrollaban todo tipo de actividades y se manejaba un nivel de trabajo diferente en cada una de estas ciudades, los colonos eran trabajadores que se podrían denominar semi independientes debido a que en todos los casos existía un señor feudal que era el propietario de los medios de

²¹ Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde, María Emilia, **Derecho del trabajo**, Pág. 33

producción y de los siervos, estos debían realizar trabajos para el señor feudal en forma gratuita y en jornadas de trabajo iguales a los siervos así también debían pagarle tributo por permitirles el uso de la tierra.

Las corporaciones de oficio por razones religiosas o para evitar la competencia desleal, tenían jornadas más flexibles, también trabajaban de sol a sol pero habían interrupciones, como por ejemplo los días sábados no se trabajaba en la tarde debido a que debían prepararse para el día domingo el cual era dedicado al Señor, existían lapsos de tiempo prolongados en los que se daba un descanso debido a la celebración del santo patrono, estas jornadas eran extensas pero favorecían a los trabajadores porque existían períodos de recuperación y ocio.

Durante el feudalismo se mantuvo este régimen hasta que se dio la revolución industrial la cual promueve la separación de los trabajadores de las grandes ciudades para realizar grandes producciones, se inicio con el liberalismo en el cual el hombre podía enajenar su fuerza de trabajo en la forma y tiempo que quisiera y ello hizo aún más agotadoras las jornadas, la situación del trabajador llegó a ser tortuosa ya que a diferencia del esclavo o del siervo, al empleador no le interesaba conservarlo sano y fuerte debido a que llegado el momento en que no producía de conformidad con lo acordado era substituido por otro trabajador ya que la mano de obra en este tiempo era abundante.

Durante los últimos años se dieron reacciones en contra de las jornadas que agotaban en forma excesiva a los trabajadores, con lo que en 1866 en el Congreso Obrero de Baltimore se dio la primera solicitud de reducir la jornada a ocho horas diarias, luego de ello se dio la

discusión de la misma en Berna durante principios del siglo XX y fue hasta 1919 que fue aprobada ya que se estableció la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, adquiriendo cada vez mayor desarrollo hasta que fue introducida en el Tratado de Versalles en 1919.

Se considera que a lo largo de la historia el ser humano ha podido crear mejores condiciones laborales, las cuales permiten a los trabajadores no solamente gozar de un beneficio físico ya que se dio una reducción de las jornadas de trabajo sino también un beneficio mental con el establecimiento de los descansos obligatorios.



CAPÍTULO III

3. Conflictos de las jornadas de trabajo para las personas mayores de sesenta y dos años

Las personas que laboran en instituciones privadas y que tienen más de sesenta y dos años de edad, se encuentran bajo el actual régimen de jornadas de trabajo; al analizar el desempeño dichas personas en su trabajo, se puede observar que tienen un menor nivel de productividad que las personas de menor edad, lo cual es consecuencia del agotamiento físico y mental sobre todo en las personas que laboran durante ocho horas continuas realizando trabajos no compatibles con su edad.

3.1 Regulación de las jornadas de trabajo en el Código de Trabajo guatemalteco

Dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco se puede encontrar que la Constitución Política de la República establece en su Artículo 102 los derechos sociales mínimos en lo que se refiere al ámbito laboral y las relaciones de trabajo que pueden existir dentro del país, haciendo mención en especial en el inciso g a las jornadas de trabajo establecidas de la siguiente manera: “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 son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

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

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

Así mismo las jornadas de trabajo se encuentran establecidas dentro del Código de Trabajo Decreto número 1441 en el título tercero, capítulo tercero de la siguiente forma:

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 de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador.

Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores.

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

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

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



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

Artículo 119: La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y 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 estos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables solo 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:

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

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

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 de previo a los patronos y a los trabajadores que afecten y tomando en cuenta las exigencias del servicio y el interés de unos y otros.

3.2 Deficiencia de la aplicación de las jornadas de trabajo establecidas en el Código de Trabajo en instituciones privadas

A lo largo de la historia del derecho de trabajo en Guatemala se puede observar que los empleadores han realizado abusos contra los trabajadores en todos los aspectos, en especial con las jornadas de trabajo que han sido establecidas privadas en forma obligatoria por los legisladores; en la actualidad la mayoría de empresas incumplen con las normas laborales al no existir una investigación seria por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre las denuncias realizadas en contra de los patronos, dentro de los principales abusos puedo resaltar la falta de aplicación en los diferentes centros de

trabajo de las jornadas establecidas, por ejemplo en los denominados “call center” que a pesar de ser relativamente nuevos, son centros de trabajo que ofrecen diversas plazas con la condición que los trabajadores se adhieran a los términos de trabajo establecidos por los mismos sin tomar en cuenta las necesidades de los trabajadores, estas jornadas de trabajo que se aplican en estas instituciones vienen a dañar la situación psicológica de los trabajadores.

Para establecer lo relacionado a las violaciones que existen en nuestro país en cuanto al derecho laboral, es necesario aclarar el siguiente punto:

¿Qué son las Faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social? Son las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometen contra las disposiciones del Código de Trabajo o de las demás leyes de trabajo y previsión social, si están sancionadas con multa. (Artículo 269 del Código de Trabajo).

a) Normas Preceptivas: Son aquéllas que contienen un mandato, una orden, una obligación, que imponen una conducta determinada, tales como: “Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores, debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por el Departamento de Administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social...” (Artículo 102 del Código de Trabajo).

“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...” (Artículo 116 del Código de Trabajo).

“Además de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos: Preferir en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no están en ese caso” (Artículo 61 del Código de Trabajo).

Toda violación a una disposición preceptiva referente a salarios, jornadas o descansos que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas; asimismo las violaciones a las disposiciones preceptivas referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas; ahora bien, las violaciones a las disposiciones preceptivas referentes a la huelga o al paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas; y las violaciones a cualquier otra disposición preceptiva no específicamente prevista da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales si se trata de patronos, y de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas.

b) Normas Prohibitivas: Son aquéllas que implican o imponen una prohibición, prohíben determinada conducta, es decir que norman qué es lo que no debe hacerse, ejemplo: “Se

prohíbe a los patronos: Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas; influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas; ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley (Artículo 62 del Código de Trabajo).

Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.

3.3 Discriminación laboral hacia las personas mayores de sesenta y dos años

Para establecer la discriminación laboral, hay que establecer primero que es Discriminación, la cual según Manuel Ossorio define como: “Acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros”²²

Se considera que la Discriminación Laboral es en nuestros días una de las formas más comunes de represión en las diversas sociedades, culturas y en todos los tiempos. Se discrimina por cuestiones de edad, de género, de preferencia sexual, de nacionalidad, de religión, de origen étnico, por cuestiones de salud, por profesión, entre otros.

²² Ossorio, **Ob. Cit**, Pág. 258

Se puede observar a lo largo de la realización de la presente investigación que en Guatemala existen distintos tipos de discriminación laboral que van desde limitar un puesto por edad, género, enfermedades (incluyendo el VIH), estado civil, orientación sexual, capacidades diferentes, si se es madre soltera, tatuajes en el cuerpo, hasta la universidad de procedencia, por lo que a lo largo de la vida laboral activa que puede tener un guatemalteco, se encuentra con diferentes problemas para poder optar a una fuente de trabajo; este problema tiene un incremento en las personas que cumplen sesenta y dos años debido a que los empleadores consideran que al contratar a trabajadores de esta o mayor edad la productividad puede reducirse.

El ser adulto mayor, sigue siendo en Guatemala una de las discriminaciones más importante, puesto que al pasar a cierta edad se hace más difícil , conseguir empleo, aunque tengan la experiencia y la capacidad para hacerlo, el mercado laboral cada día se hace más competitivo.

Para atender a la población con alguna discapacidad y adultos mayores el Estado ha creado el programa adulto mayor, sin embargo, esto no cubre con las necesidades de tantas personas, ya que sería más viable que se creen espacios y empleos adecuados para las personas de la tercera edad, en el cual cuenten con actividades de vinculación, información, orientación vocacional, capacitación para el trabajo y apoyo para el autoempleo.

Se hace necesario que las empresas privadas pueden cambiar la cultura laboral con pequeñas acciones y así vincular a personas de la tercera edad, que son productivos y que necesitan ganarse el sustento de cada día.

3.4 Conflictos derivados de la aplicación de las actuales jornadas de trabajo a las personas mayores de sesenta y dos años

La reducción de la jornada de trabajo para personas mayores de sesenta y dos años, se plantea en un contexto en el que el aumento de la productividad, asociada al crecimiento económico, pero con rendimientos decrecientes afectan a la consideración del uso de la mano de obra sobre todo en las personas mayores de sesenta y dos años que deben continuar prestando sus labores y que no gozan de una jubilación otorgada tanto por el sector público así como por el sector privado.

Las causas del aumento de la productividad son consecuencia del desarrollo de la tecnología, del aumento del denominado capital físico y la mejora del capital humano: mecanización, industrialización, implantación de tecnologías de la información y la comunicación; de la mejora en la gestión de recursos humanos; del aumento de la cualificación profesional y la formación de trabajadores así como de la implantación del sistema de gestión de la calidad y la intensificación del capital que reducen la necesidad de mano de obra intensiva.

Autores como, Guy Aznar, Alain Caillé Jean-Louis Laville, Jacques Robin, Roger Sue consideran en su libro titulado *Hacia una economía plural, Un trabajo, una actividad, una renta para todos*, “hay una crisis del sistema salarial tradicional como consecuencia del desarrollo de la sociedad tecnológica actual que han disociado el crecimiento económico de la creación de empleo haciendo incluso compatible que una disminución del trabajo asalariado se produzca junto a una alta productividad y crecimiento -al que actualmente contribuye el taylorismo digital-.”²³

También deben considerarse en este contexto los límites ecológicos y productivos de la Tierra; en este sentido Donella Meadows ha señalado que “los límites del crecimiento del planeta podrían producir un colapsos sociales y guerras climáticas.”²⁴

Uno de los principales conflictos con las actuales jornadas de trabajo para las personas mayores de sesenta y dos años es el constante agotamiento físico que estas sufren, ya que dichas personas deben realizar en algunos casos labores que no son congruentes con sus habilidades motoras, por lo que ese desgaste se puede ver reflejado en la reducción de su productividad.

Otro conflicto es la necesidad de conservar su trabajo ya que en la actualidad existe demasiado desempleo en nuestro país, por lo que si una persona no puede continuar laborando por lo avanzado de su edad y no cuenta con algún tipo de ayuda económica por

²³ Guy Aznar, Alain Caillé, Jean-Louis Laville, Jacques Robien, Roger Sue. **Hacia una economía plural, Un trabajo, una actividad, una renta para todos.**

²⁴ Meadows, Donella, **En la revolución solidaria: más allá del desarrollo sostenible**, Pág. 44-46.



parte del Estado o del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en la mayoría de casos se llega a reducir los ingresos familiares y provoca la pobreza o extrema pobreza.



CAPÍTULO IV

4. Soluciones a los problemas de las jornadas de trabajo para las personas mayores de sesenta y dos años

De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo dos establece: “Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de las personas.” Como se puede observar la norma superior jerárquica regula uno de los fines primordiales del Estado el cual es el desarrollo integral de la persona, este puede llevarse a cabo de diversas formas, dentro de las cuales se haya el derecho que tiene todo ser humano de trabajar en forma digna lo cual es difícil en especial para las personas mayores de sesenta y dos años debido a que no se les tiene ninguna consideración por su edad o inferioridad física y psicológica; el Estado debe implementar diversos mecanismos para que el desarrollo integral de los trabajadores pueda ser mayor

4.1 Reducción de las jornadas de trabajo para las personas mayores de sesenta y dos años

Se considera que en Guatemala se ha buscado la protección de las personas de la tercera edad, en primer lugar con la creación del Decreto número 85-2005, Ley del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor la cual establece en el Artículo 1: “La presente Ley tiene por objeto crear un programa de aporte económico a las personas de sesenta y cinco

años de edad y más, con la finalidad de que el Estado garantice a este sector de la población, la atención de sus necesidades básicas mínimas.”

Se puede mencionar que en esta ley no se toma en cuenta a las personas que se encuentran entre los sesenta y dos años y los sesenta y cuatro años para la participación de dicho programa, con lo cual obliga a dichas personas a continuar laborando en instituciones privadas con las mismas jornadas establecidas para los trabajadores de menor edad.

En segundo lugar el Estado de Guatemala ha creado el Decreto número 80-96, Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad la cual establece en su Artículo 1: “La presente ley tiene por objeto y finalidad tutelar los intereses de las personas de la tercera edad, que el Estado garantice y promueva el derecho de los ancianos a un nivel de vida adecuado en condiciones que les ofrezcan educación, alimentación, vivienda, vestuario, asistencia médica, geriátrica y gerontológica integral, recreación y esparcimiento, y los servicios sociales necesarios para una existencia útil y digna.”

Se puede observar que la creación de esta norma se basa en la obligación que tiene el Estado de Guatemala de satisfacer las necesidades de las personas mayores de sesenta y dos años debido a que como consecuencia de su edad tienen necesidades superiores a los demás.

Teniendo bien claro que es el Estado de Guatemala el que se compromete a garantizar la salud y bienestar de las personas mayores de edad, es necesario realizar una reducción

de las jornadas de trabajo en instituciones privadas así como garantizarles la continuidad de sus labores y con esto lograr que estas personas tengan oportunidad de poder colaborar con la economía familiar y que no sean vistos como una carga.

4.2 Creación de una entidad fiscalizadora de las jornadas de trabajo en instituciones privadas:

Se hace necesario establecer que es una entidad fiscalizadora, para lo cual se definirá como “órganos públicos encargados de fiscalizar la regularidad de las cuentas y gestión financiera pública.”²⁵

En la mayoría de los Estados existen instituciones de este tipo, con similares características. Estas, en algunos casos, incorporan ambas funciones, de fiscalización y enjuiciamiento, y, en otros, exclusivamente la función fiscalizadora y se organizan en forma colegiada o mediante un órgano unipersonal, cuyos titulares o integrantes poseen un mandato que puede ser limitado en el tiempo o de carácter vitalicio.

La tarea tradicional de la entidad fiscalizadora, es el control de legalidad y regularidad de las operaciones, este tipo de control también se une el orientado hacia la rentabilidad, utilidad, economía y deficiencia de las operaciones estatales así como también privadas.

²⁵ es.wikipedia.org/wiki. 1 de octubre de 2011.

En Guatemala la entidad fiscalizadora en relación al derecho de trabajo es la Inspección General de Trabajo; esta Inspección General de Trabajo, se instituyó en Guatemala como entidad al servicio de trabajadores y empleadores, por Decreto 330 del 8 de abril de 1,947; y el 20 de diciembre de 1,957 se emitió el Acuerdo Gubernativo por el cual se estructura, reglamentándose las funciones de sus dependencias y personal que la conforman. Los instrumentos internacionales relativos a la Inspección de Trabajo están constituidos esencialmente por el convenio sobre la Inspección de Trabajo número 81, ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1,953.

La misión de la Inspección de Trabajo, conforme a dicho Convenio es:

- A. "Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.
- B. Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales.
- C. Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes, y
- D. Además de las misiones anteriores se encuentra la de conciliar los conflictos laborales surgidos entre empleadores y trabajadores."

Entre las funciones de la Inspección de Trabajo, de acuerdo al citado Convenio, están:

- A. “Función del cumplimiento de la legislación basada principalmente en el control.
- B. Función de formación y asesoramiento a los empleadores y a los trabajadores.
- C. Función de información a las autoridades competentes, y
- D. Función de conciliación laboral entre empleadores y trabajadores.”

La Inspección General de Trabajo, interviene cuando hay incumplimiento de las leyes laborales, tales como: Incumplimiento por pago de salarios, pago de salarios mínimos o sus reajustes, cancelación de aguinaldos, pago de tiempo extraordinario, pago de salarios por descansos semanales y días de asueto, concesión de pagos de los períodos pre y post natales, pago por concesión de períodos de lactancia; interviene en despidos de mujeres en estado de gravidez, despido de directivos sindicales que gocen de inamovilidad; interviene por cambio de condiciones de trabajo, despidos indirectos, violaciones a los horarios de trabajo, violaciones a los pactos colectivos de condiciones de trabajo y convenios colectivos; y en general, es tenida como parte de todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos.

Se dice que para la Inspección General de Trabajo, el control es un medio para que se cumpla la función de hacer aplicar las disposiciones legales. Esencialmente el control consiste en las visitas a los establecimientos sometidos a inspección y tiene como objeto garantizar el cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social.

La Inspección General de Trabajo, considera que el control no se orienta a la represión sistemática, que su objetivo no es hallar en falta, sino hacer aplicar la ley.

El actual Código de Trabajo en el título noveno, capítulo segundo regula lo relacionado a la Inspección General de Trabajo, preceptuando que: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.”

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades: Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza en distintas horas del día y aun de la

noche, si el trabajo se ejecuta durante ésa, con el exclusivo objeto de velar porque los sujetos de la relación laboral cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social.

Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales.

Los inspectores pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y la seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, se debe velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sea atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.

Pueden tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las substancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones legales; deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales, deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.

Las actas que levanten tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad. Siempre que comprueben violaciones a las leyes

laborales o sus reglamentos, el inspector de Trabajo o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención, levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió. En los casos que no amerite prevención, harán la denuncia de inmediato; sin embargo el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción.

Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo.

Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social.

A pesar que existe la Inspección General de Trabajo en Guatemala es necesaria la creación de una entidad más específica que fiscalice el cumplimiento de las jornadas de trabajo en el sector privado, debido a que la Inspección debe realizar controles de diversos puntos en un centro de trabajo y es muy difícil establecer si se cumplen las jornadas de

trabajo debido a que muchas veces los empleadores abusan de dichas horas y los trabajadores por la necesidad de conservar su empleo se someten a tal injusticia.

La característica principal de la función fiscalizadora es un control externo e independiente, esto es, realizado al margen de las instituciones o entidades fiscalizadas.

4.3 Establecer sanciones drásticas a las instituciones privadas que infrinjan las condiciones mínimas para sus trabajadores

Responsabilidad del Empresario.

En Guatemala no existe una normativa en el derecho civil o penal que pueda ser utilizada por los trabajadores que sufren vejámenes por parte de los empresarios en las relaciones laborales por lo que se va a enumerar la legislación española para poder observar que si es posible lograr una defensa para los empleados siempre y cuando se cumpla con la creación de normas que vienen a favorecer a los mismos.

La ley impone al empresario una serie de obligaciones a fin de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, reconociendo al trabajador el derecho a una protección eficaz en esta materia.

Como señala la doctrina (Sala Franco) la obligación empresarial “es una obligación de medios y no de resultado, por lo que el empresario cumplirá con su obligación genérica

cumpliendo todas las obligaciones específicas en que aquélla se concreta, poniendo todos los medios necesarios para que no se produzcan daños, aunque éstos finalmente se produzcan y, en sentido contrario, incumplirá su obligación genérica incumpliendo alguna de las obligaciones específicas, aunque no se produzca un resultado dañoso”.²⁶

En este sentido, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que “el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”.

Responsabilidad administrativa.

El incumplimiento por el empresario de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales genera una responsabilidad administrativa. La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) tipifica como infracciones las acciones u omisiones de los empresarios que incumplan la normativa en el orden social, entre otras, las relativas a la seguridad y de salud laborales (Art. 1.1 y 11 LISOS).

Las sanciones previstas (Art. 39 y siguientes de la LISOS) son, principalmente, de carácter económico y oscilan entre los 40 y los 819.780 euros de multa, según se trate de

²⁶ Franco, Sala, **El deber empresarial de protección al trabajador en materia de seguridad y salud laboral**, Pág. 10

infracciones leves, graves o muy graves. Dentro de cada una de ellas se gradúan las sanciones en función de la concurrencia de una serie de criterios agravantes o atenuantes.

Por otra parte, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones cabrá, asimismo, la sanción consistente en la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, incluso, en el cierre del centro de trabajo correspondiente.

Además, podrá limitarse la facultad de contratar con la Administración cuando se hayan cometido infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, o constitutivas de delito todo ello en los términos contemplados en la legislación específica. Todo ello sin perjuicio que también pueda exigirse responsabilidad a otros sujetos infractores, incluso al propio trabajador afectado que hubiera contribuido directamente en la comisión de la infracción empresarial.

Responsabilidad penal.

El Código Penal español establece diversos tipos penales en que puede incurrir el empresario al incumplir su deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores:

El delito contra la seguridad y salud en el trabajo tipificado en el Art. 316 del Código Penal español según el cual “los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los

trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses”. Se trata de un delito de riesgo y no de resultado por lo que no se exige la producción de un resultado dañoso.

Los delitos y faltas de lesiones y de homicidio tipificados en los Arts. 147, 138, 142 y 621 del Código Penal español, en función que se produzca, efectivamente, un resultado dañoso o lesivo.

Asimismo, debe recordarse lo que establece el Art. 31 del Código Penal Español en virtud del cual “el que actúe como administrador de hecho o de derecho de una persona jurídica, o en nombre o representación legal o voluntaria de otro, responderá personalmente, aunque no concurren en él las condiciones, cualidades o relaciones que la correspondiente figura de delito o falta requiera para poder ser sujeto activo del mismo, si tales circunstancias se dan en la entidad o persona en cuyo nombre o representación obre. En estos supuestos, si se impusiere en sentencia una pena de multa al autor del delito, será responsable del pago de la misma de manera directa y solidaria la persona jurídica en cuyo nombre o por cuya cuenta actuó”.

Responsabilidad civil.

Responsabilidad civil derivada de la penal.

El empresario puede quedar sujeto a una responsabilidad civil por la comisión de un delito o falta si de sus actos u omisiones se derivan perjuicios para terceros. Así lo establece el Art. 116.1 del Código Penal español cuando menciona que “toda persona criminalmente responsable de un delito o falta lo es también civilmente si del hecho se derivaren daños o perjuicios”.

Dicha responsabilidad civil se regula por lo establecido en el Código Penal español, por expresa remisión del Art. 1.902 del Código Civil español: “las obligaciones que nazcan de los delitos o faltas se regirán por las disposiciones del Código Penal.”

Responsabilidad civil contractual.

Cuando el empresario causare daño al trabajador como consecuencia de incumplir sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, será responsable de conformidad con el Art. 1.101 del Código Civil español: “quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas”, responsabilidad que la jurisprudencia ya consideró en su momento de carácter contractual.

Se puede establecer que los requisitos que deben concurrir para la existencia de responsabilidad civil por daños pueden resumirse en los siguientes:

1. Existencia de daños al trabajador.
2. Acción u omisión, consistente en un incumplimiento, normalmente grave, por parte del empresario de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
3. Culpa o negligencia empresarial.
4. Relación de causalidad entre la conducta empresarial y el daño producido.

Esta responsabilidad consistirá, básicamente, en satisfacer una indemnización de daños y perjuicios al perjudicado que será fijada por el tribunal correspondiente con carácter discrecional en atención a las circunstancias concurrentes y a los daños realmente producidos.

Para la determinación de la indemnización deberán detraerse o computarse las prestaciones reconocidas sobre la base de la normativa protectora de la Seguridad Social, en especial cuando se deba determinar el importe de la indemnización derivada de los perjuicios que afectan al ámbito profesional o laboral del accidentado.



Y es que, las prestaciones de Seguridad Social no agotan la indemnización total que pudiera proceder en concepto de responsabilidad civil por culpa o negligencia del empresario en la producción de un accidente de trabajo, pero se integran en ese total indemnizatorio y son, por lo tanto, deducibles del importe que hubiera tenido que abonarse si no hubieran existido tales prestaciones, ya que las mismas no alteran ese importe total y no pueden adicionarse al mismo porque se produciría un exceso carente de causa, como resulta evidente si se tiene en cuenta que el asegurado social percibiría indemnización superior a quien no estuviese cubierto por tal prestación y hubiese sufrido daño equivalente por culpa también equiparable.

A falta de norma legal expresa en materia laboral, la indemnización deberá ser adecuada, proporcionada y suficiente para alcanzar a reparar o compensar plenamente todos los daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daños materiales y morales), que como derivados del accidente de trabajo se acrediten sufridos en las esferas personal, laboral, familiar y social, aunque para facilitar la prueba o para formar el criterio judicial valorativo los órganos judiciales puedan acudir analógicamente, a otras normas del ordenamiento jurídico que ante determinadas secuelas o daños establezcan unos módulos indemnizatorios.

Asimismo, debe tenerse en cuenta para su determinación la eventual concurrencia de culpas entre el trabajador y empresario por incumplimiento mutuo de sus respectivas obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

En todo caso, no podrá computarse ni detrarse de dicha indemnización el posible de recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad.

Por último, la Jurisprudencia Constitucional Española ha señalado, por el contrario, que no existe responsabilidad civil en los siguientes supuestos: cuando el accidente se produce por motivos fortuitos e imprevisibles, cuando los daños se producen por causas ajenas a la relación laboral o en el desarrollo de una actividad ajena a la de su principal y sustraída a la dirección, control y disciplina del empresario, cuando se deba a un particular mal uso de los mecanismos de prevención disponibles por parte del trabajador o cuando es debido a su exclusiva culpa.

Jurisdicción competente: Será competente para enjuiciar las controversias entre empresario y trabajador con motivo de la relación laboral el juez competente.

Así lo tiene declarado la Jurisprudencia Constitucional Española al señalar que la infracción de un norma estatal o colectiva o de una regla de la autonomía privada o de la costumbre, cuya producción origina un daño constitutivo de un ilícito laboral la responsabilidad ya no es civil sino laboral, que atribuye al orden social las cuestiones litigiosas que se promueven entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo, siendo irrelevante que la responsabilidad controvertida pueda calificarse como extracontractual, cuando el acto causante se presenta con entera abstracción de la obligación preexistente, o como contractual; lo decisivo es que el daño se impute a un incumplimiento laboral y no civil.

En todo caso, debe recordarse que la responsabilidad civil podrá reclamarse también ante la jurisdicción penal cuando se siga causa penal por los mismos hechos, o de forma autónoma, si se ha hecho la oportuna reserva de acciones.

En cuanto al plazo, este tiene una prescripción de un año a contar desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.

Seguro de responsabilidad civil: La responsabilidad civil, derivada o no de delito o falta, es asegurable, en este sentido, los aseguradores que hubieren asumido el riesgo de las responsabilidades pecuniarias derivadas del uso o explotación de cualquier bien, empresa, industria o actividad, cuando, como consecuencia de un hecho previsto en el Código Penal español se produzca el evento que determine el riesgo asegurado, serán responsables civiles directos hasta el límite de la indemnización legalmente establecida o convencionalmente pactada, sin perjuicio del derecho de repetición contra quien corresponda.

Recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad, todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50%, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación

personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla.

La responsabilidad establecida anteriormente es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción.

Régimen de compatibilidad entre las distintas responsabilidades establece el Art. 42.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que “las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.”

- a. En primer lugar, es compatible la responsabilidad civil con todas las demás, es decir, con las responsabilidades penal y/o administrativa, el recargo en las prestaciones y la responsabilidad de la entidad gestora o del empresario en materia de seguridad social.

- b. En segundo lugar, son incompatibles entre sí las responsabilidades administrativa y penal, con base al principio “non bis in idem” el cual indica que no podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos que se aprecie identidad de sujeto, hecho o fundamento. Cabe señalar, no obstante, que dicha identidad sólo se producirá cuando el empresario sea una persona física, ya que concurren en él la condición de empresario infractor y la de responsable penalmente, y no cuando se trate de una persona jurídica, en cuyo caso no existirá incompatibilidad entre la responsabilidad administrativa exigible a la empresa y la responsabilidad penal exigible al representante de la misma.
- c. En tercer lugar, son compatibles las responsabilidades penal y/o administrativa con el recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad.

Así lo ha considerado también la Jurisprudencia Constitucional Española al afirmar que dicho recargo es una pena o sanción que se añade a una propia prestación, previamente establecida y cuya imputación sólo es atribuible, en forma exclusiva, a la empresa incumplidora de sus deberes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, y cuya finalidad es la de evitar accidentes de trabajo originados por infracciones empresariales de la normativa de riesgos laborales, imputables, por tanto, al empresario infractor, el que de haber adoptado previamente las oportunas medidas pudiera haber evitado el evento dañoso acaecido a los trabajadores incluidos en su círculo organizativo. Se pretende impulsar coercitivamente de forma indirecta el cumplimiento del deber empresarial

de seguridad, incrementando específicamente sus responsabilidades con el propósito de que a la empresa no le resulte menos gravoso indemnizar al accidentado que adoptar las medidas oportunas para evitar riesgos de accidente.

Por otra parte, según la Jurisprudencia Constitucional Española establece que la posible coexistencia del recargo con una sanción administrativa no comportaría vulneración del principio "non bis in idem" ya que "mientras el recargo crea una relación indemnizatoria empresario-perjudicado, la sanción administrativa se incardina en la potestad estatal de imponer la protección a los trabajadores".

- d. Finalmente, son compatibles las responsabilidades penal y/o administrativa con las responsabilidades exigidas al empresario de conformidad con las normas de seguridad social.

Como se puede observar la legislación española es muy clara en cuanto a la responsabilidad que tienen los empresarios en las relaciones laborales, y aunque en nuestro país existe limitaciones establecidas en el Código de Trabajo, no existe en forma clara las sanciones que deben aplicarse a los que infrinjan estas normas.

4.4 Creación de una Ley que establezca las condiciones mínimas para las personas mayores de sesenta y dos años

Es de vital importancia la creación de una Ley en Guatemala para que se establezcan las condiciones mínimas para que los trabajadores mayores de sesenta y dos años desempeñen su trabajo y así abatir la marginación y el rezago que enfrentan los grupos sociales vulnerables para proveer igualdad en las oportunidades que les permitan desarrollarse con independencia y plenitud.

Se debe enfatizar en el apoyo a la población de más de sesenta y dos años, dando prioridad a quienes habitan en sectores de alta marginación o que viven en condiciones de pobreza y todavía pueden ser productivos a la sociedad, también se debe mejorar las condiciones de trabajo a aquellos trabajadores que están sobre esta edad para que puedan seguir laborando.

Se debe aprovechar la experiencia de los adultos mayores, generando las oportunidades que les permitan desarrollarse en actividades productivas de relevancia para su comunidad. Con el propósito de estimular la generación de empleos para este sector de la población, se puede ofrecer como lo realiza México estímulos fiscales a las empresas que den empleo a adultos mayores que desean continuar su vida de manera productiva.

Además, el gobierno mexicano impulsa acciones que permitan aprovechar la experiencia de estos adultos y que, al mismo tiempo, les generen un ingreso adicional para que



puedan hacerle frente al empobrecimiento progresivo que padecen, producto del desempleo o de la insuficiencia de su pensión o jubilación.

El fin primordial del reglamento de trabajo para personas mayores de sesenta y dos años es: propiciar la integración familiar y social de las personas adultas mayores, mediante su participación activa en diversas acciones de índole cultural, recreativa, deportiva, y ocupacional que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida.

Un ejemplo claro de los trabajos que estas personas pueden desempeñar son:

a) Trabajo con Grupos el cual es un programa que atiende a personas mayores de 60 años en sesiones semanales mediante la realización de acciones en beneficio de ellos, ya sea de manera individual o grupal, buscando siempre la satisfacción de sus necesidades a través de:

1. Capacitación técnica.
2. Recreación y esparcimiento.
3. Actividades Culturales y Formativas.
4. Activación física.
5. Terapia ocupacional.

6. Talleres de prevención de enfermedades y autocuidado

- b)** Guarderías Gerontológicas que es el ofrecimiento a los adultos mayores un espacio seguro y agradable, en el que reciban orientación y realicen actividades ocupacionales, preventivas y de autocuidado mientras sus familias trabajan, con la finalidad de incrementar su autoestima y favorecer su socialización, encaminándolos a una vejez exitosa.

- c)** Centros Gerontoinformáticos con la capacitación de los adultos mayores en el manejo del equipo de cómputo, a través de los programas básicos que se utilizan en la actualidad.

- d)** Empacadores Voluntarios, el cual tiene como objetivo contribuir a que el Adulto Mayor se reintegre a la vida laboral, logre su reinserción en la sociedad al mantenerse activo, mejore su economía e incremente su autoestima y desarrollo personal para mejorar su calidad de vida a través de un trabajo que no requiera de un gran esfuerzo físico.

- e)** Salas de Actividades Físicas que tienen como objetivo mantener, rehabilitar y prolongar las capacidades físicas y cognoscitivas del adulto mayor. La rehabilitación



física pretende reintegrar al individuo a sus actividades cotidianas, desde las personales hasta las del trabajo.

CONCLUSIONES

1. En el presente siglo existe un nivel muy alto de desempleo y un nivel económico muy bajo por lo que las personas que cumplen sesenta y dos años se ven obligadas a continuar trabajando en instituciones privadas con lo que logran mejorar su calidad de vida y la de su familia.
2. La Organización Internacional de Trabajo, ha establecido la prohibición que exista discriminación de ninguna clase en los centros de trabajo, esto incluye a las personas que cuentan con mayor edad y que por esto tienen limitantes físicas así como psicológicas cuyo control se encuentra a cargo de la Inspección General de Trabajo para que esto no suceda.
3. En Guatemala, debido a las largas jornadas de trabajo para las personas mayores de sesenta y dos años, en instituciones privadas, no existe una eficiencia en la prestación del servicio de estas personas lo que permite que los patronos las despidan sin entender que este es un problema que va más allá de la voluntad del trabajador.

4. En otros países existe la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que establece la responsabilidad de los patronos cuando infringen una norma, sin embargo en la legislación guatemalteca no existe una normativa específica para establecer la responsabilidad patronal.

5. Las personas mayores de sesenta y dos años que actualmente laboran en instituciones privadas cumplen con las jornadas establecidas en la ley, sin embargo estas jornadas son muy exhaustivas para ellas debido a la disminución de habilidades físicas y psicológicas derivadas de su edad.

RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala debe crear y mantener niveles más altos de ofertas de trabajo para las personas mayores de sesenta y dos años y que pueda establecer programas de autogestión para que las comunidades aumenten su productividad económica y con esto exista un crecimiento en la economía familiar.
2. Establecer a través del Congreso de la República de Guatemala una ley que regule sanciones tanto para los trabajadores como para los patronos que discriminen a las personas dentro de los centros de trabajo por el simple hecho de tener ciertas deficiencias físicas o psicológicas consecuencia del desgaste que han sufrido por el transcurso de los años.
3. El Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente encargado de realizar las investigaciones pertinentes para examinar cada caso de despido que se dé en contra de las personas mayores de sesenta y dos años en instituciones privadas con el fin de establecer si se tiene una causa justificada para dicho despido.



4. A través del Estado de Guatemala se tome como ejemplo otras legislaciones para la creación de una ley que establezca la responsabilidad patronal por el incumplimiento de las normas establecidas a favor de los trabajadores.

5. El Congreso de la República de Guatemala es el encargado de promulgar una norma en la cual se establezcan jornadas menores de trabajo para las personas mayores de sesenta y dos años en instituciones privadas y que se cree una entidad fiscalizadora de esta nueva norma jurídica.



BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel. **Lecciones sobre contrato de trabajo**. Madrid, España: Ed. Universitaria de Madrid, 1968.
- ALONSO OLEA, Manuel. **Extinción y rescisión del contrato de trabajo**. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1985.
- ALONSO OLEA, Manuel y María Emilia Casas Baamonde. **Derecho del trabajo**. 18ª. ed.; Madrid, España: Ed. Civitas, 2000.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 1t.; Argentina: Ed. Bibliográfica Omeba, 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 2t.; Argentina: Ed. Bibliográfica Omeba, 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1988.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma, 1976.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. México: Ed. Porrúa S.A., 1969.
- EnciclopediaWikipedia,WikimediaFoundation,2001<http://es.wikipedia.org/wiki/ind%C3%A1gena> (15/08/2011).
- ESCOBAR MEDRANO, Edgar y Edna González Camargo. **Antología historia de la cultura de Guatemala**, 2t., Guatemala: Ed. Orión, 2003.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.



LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. 2t., 1ª. ed.; Colección textos jurídicos No.10. Departamento de publicaciones Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, (s.e.) 1984.

MONTALVO CORREA, Jaime. **Fundamentos del derecho de trabajo**. Madrid, España: Ed. Civitas S.A., 1975.

MONTENEGRO BACA. **Condiciones contractuales en el derecho del trabajo**. Barcelona, España: Ed. Contemporánea, 1998.

Organización Internacional del Trabajo, **La OIT, que es, que hace**. San José, Costa Rica: (s.e.), 1998.

Organización Internacional del Trabajo, Ratificación de convenios, <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/norm/howused/ratific.htm> (21/08/2011).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1984.

RAMIREZ GRONDA, Juan D. **Diccionario jurídico**. 4ª. ed.; 2 vol.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Claridad, S.A., 1959.

Universidad Nacional de Educación a Distancia. **Derecho del trabajo**. 3ª. Ed.; España: Ed. Lerko Print S.A., 1997.

www.monografias.com/trabajos16/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml (17/10/2011).

www.contactoprofesional.com/Pymes/rechum/rr.hh1.3.htm (18/10/2011).

Zachrisson Girón, Mauricio. El feudalismo de la United Fruit Company. <http://www.eleutheria.ufm.edu> (23/10/2011).

LEGISLACION

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

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



Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). Congreso de la República de Guatemala, 2004, Decreto Número 295. Guatemala.

Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad. Congreso de la República de Guatemala, 2002, Decreto Número 80-96. Guatemala.

Ley del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor. Congreso de la República de Guatemala, 2005, Decreto Número 85-2005. Guatemala.

Reglamento de la Ley de Aporte Económico del Adulto Mayor. Presidente de la República. Acuerdo 86-2007. Guatemala.

Carta de los Derechos de las Personas Mayores. Asamblea General de la ONU. Resolución No. 46. 1991.