

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS 2014
PLAN DE ESTUDIOS 2007**



TEMA:

**LA JORNADA MAXIMA DE TRABAJO EN EL SECTOR DE ENFERMERIA,
DE LOS HOSPITALES PRIVADOS Y PUBLICOS DEL GRAN SAN
SALVADOR.**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIADO (A) EN CIENCIAS JURÍDICAS

PRESENTADO POR:

PÉREZ DE LEÓN, JENIFFER BEATRIZ
RAMOS CIUDAD REAL, DORIS JENIFFER
VALLADARES UMAÑA, DAYSI BEATRIZ.

LIC. JUANA ISABEL RIVAS VARGAS
DIRECTOR DE SEMINARIO

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, JULIO DE 2015.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

INGENIERO MARIO ROBERTO NIETO LOVO
RECTOR

MAESTRA ANA MARÍA GLOWER DE ALVARADO
VICERECTOR ACADÉMICO

DOCTORA ANA LETICIA DE AMAYA
SECRETARIA GENERAL

LICENCIADO FRANCISCO CRUZ LETONA
FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

LICENCIADO JOSE REINERIO CARRANZA
DECANO

LICENCIADO DONALDO SOSA PREZA
VICEDECANO

LICENCIADO FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNANDEZ
SECRETARIO

DOCTORA EVELYN BEATRIZ FARFAN MATA
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS

LICENCIADA JUANA ISABEL RIVAS VARGAS
DIRECTOR DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS.

Doy gracias a Dios Grande y Misericordioso por ayudarme en todos los momentos de mi carrera y de mi vida. A Dios Espíritu Santo iluminador de mi mente en los momentos más difíciles, a la siempre y bienaventurada Virgen María por sus ruegos y súplica ante Dios.

A mis padres los cuales han sido mi beca dándome todo lo que he necesitado para mi desarrollo intelectual hasta el grado de quedarse ellos sin nada, quiero decirles que nunca piensen ni sientan que no han hecho nada en la vida porque han hecho mucho y en el silencio dan ejemplo a los demás. Gracias por todos los sacrificios que hicieron para que pudieran culminar mis estudios universitarios.

A todas la personas que Dios puso en mi camino y me brindaron su apoyo a través de sus oraciones, consejos y ayuda económica por haberme dado confianza y cariño sin pedir nada a cambio.

¡MUCHAS GRACIAS!

Jennifer Beatriz Pérez De León.-

AGRADECIMIENTOS.

A Dios, por brindarme paciencia y fortaleza durante todos estos años de estudio y ayudarme a salir adelante en los diferentes retos y obstáculos en la realización de esta tesis.

A mis amados padres Doris del Carmen Ciudad Real y Pilar Ramos, por su amor, comprensión y paciencia y que sin su incondicional apoyo no hubiera sido posible la culminación de este logro, gracias a sus consejos que me ayudaron a perseverar y nunca rendirme ya que siempre estuvieron para ayudarme en lo que fuere necesario, este logro es de ustedes.

A mi hermana Edith Esmeralda, por siempre estar para ayudarme, ser mi apoyo moral y estar cuando la necesite.

A mi hermano Rudy Vladimir, porque de alguna u otra manera estuvo pendiente de mí en el transcurso de mi carrera.

A mi abuela María Antonia Velis, por su ayuda y estar para mí cuando necesite de apoyo.

A mis tíos Norma Estela, Rosa Lucila y Miguel Antonio, por su incondicional ayuda y nunca negarse a apoyarme en lo que necesite.

A mis niños Christian Daniel y Reinaldo David, por ser mi fuerza y mi inspiración, para poder culminar este proyecto.

A Reinaldo, por su ayuda incondicional y estar para mi, apoyándome y animándome en lo que necesite.

A mis compañeras de tesis Daysi Beatriz y Jennifer Beatriz, que aunque a veces tuvimos diferencias pudimos superarlas y por su comprensión y esfuerzo para la realización de este trabajo.

A todos ¡muchas gracias!

Doris Jenniffer Ramos Ciudad Real.-

AGRADECIMIENTOS.

Agradezco a Dios, por darme la oportunidad de terminar mi carrera y por satisfacer con sus bendiciones todas las necesidades que se han presentado durante el transcurso de mi vida, por guiarme en su sendero, y por iluminarme en su camino, perdonar mis errores, valorar mis esfuerzos y premiar mis sacrificios.

A mis Padres Pedro Valladares Carpio y Deysi Maribel Umaña de Valladares, por ayudarme y alentarme en el transcurso de mi carrera como de mi vida y ser ejemplo de lucha, perseverancia y honradez, por proporcionarme su apoyo y amor incondicional, su orientación y consejos, sin los cuales no sería la persona que ahora soy.

A mi hermana Karla Vanessa Valladares Umaña, por brindarme su ayuda cuando la necesité.

A mis compañeros de tesis Jennifer Beatriz Pérez de León: por toda la colaboración y comprensión brindada durante el desarrollo de esta tesis; y Doris Jenniffer Ramos Ciudad Real: porque a través de su comprensión y Colaboración y apoyo brindada durante el desarrollo de esta tesis.

Y a aquellos que de alguna u otra forma ayudaron a completar este trabajo. A mi alma mater, por darme más que un grado académico.

¡Gracias!

Daysi Beatriz Valladares Umaña.-

INDICE

INTRODUCCION	i
SIGLAS Y ABREVIATURAS	iv
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Situación del Problema.	
1.1.1 Perspectiva de la Situación del Problema.	4
1.1.2 Importancia del Problema.	5
1.1.3 La Utilidad de la Investigación.	7
1.2 Justificación de la Investigación	
1.3 Delimitación del Tema.....	9
1.3.1 Delimitación Temporal.	
1.3.2 Delimitación Espacial.	
1.4 Problema de la Investigación.	
1.5 Objetivos.	
1.5.1 Objetivos Generales.	
1.5.2 Objetivos Específicos	
1.6 Sistema de Hipótesis.	
1.6.1 Hipótesis Generales.....	11
1.6.2 Hipótesis Específicas.....	11
1.7 Procedimiento Metodológico.....	14
1.7.1 Tipo de Investigación.	
1.7.2 Unidades de Análisis.	
1.7.3 Técnicas e Instrumentos.....	15
CAPITULO II. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA JORNADA DE TRABAJO.	16
2.1. Origen del Trabajo y del Derecho Laboral.	
2.1.1. Antigüedad.	
2.1.2. Edad Media.....	17
2.1.3. Edad Moderna.	18
2.1.4. La jornada de 8 horas y su adopción legal.....	23

2.2. Desarrollo histórico de la jornada de trabajo en la legislación salvadoreña. .	24
CAPITULO III. CONCEPCIONES TEORICAS QUE FUNDAMENTAN LA JORNADA DE TRABAJO.....	34
3.1. Concepto.	
3.2. Diferencia entre jornada y horario de trabajo.....	37
3.3. Naturaleza Jurídica.....	38
3.4. Clasificaciones.	
3.5. Limitación a la jornada de trabajo.....	42
3.6. Excepciones a la jornada máxima de trabajo.....	44
CAPITULO IV. LA JORNADA LABORAL Y SU REGULACION EN EL DERECHO POSITIVO VIGENTE.....	46
4.1. Constitución de la Republica.	
4.2. Tratados Internacionales.....	47
4.2.1. Convenio No 1. Sobre las horas de trabajo (industria), 1919.	
4.2.2. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador.....	49
4.2.3. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.	51
4.2.4. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.	
4.2.5. Convenio sobre el Personal de Enfermería, (C149).....	52
4.3 Código de Trabajo.....	53
4.4 Código de Salud.....	56
4.5. Ley del Servicio Civil.....	57
4.6 Ley de Creación del Escalafón del Ministerio de Salud Pública. y Asistencia Social.....	58
4.7 Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos.....	59
4.8 Jurisprudencia Aplicada a la Jornada Máxima de Trabajo.....	60
CAPITULO V. LA JORNADA MAXIMA DE TRABAJO EN EL DERECHO POSITIVO INTERNACIONAL.	64
5.1. La Jornada Máxima de Trabajo en Guatemala.	

5.2. La Jornada Máxima de Trabajo en México.....	69
5.3. La Jornada Máxima de Trabajo en Brasil.....	74
5.4. La Jornada Máxima de Trabajo en Honduras.....	75
5.5. La Jornada Máxima de Trabajo en Argentina.....	76
5.6. La Jornada Máxima de Trabajo en Venezuela.....	77
5.7. La Jornada Máxima de Trabajo en Chile.....	79
5.8. La Jornada Máxima de Trabajo en España.....	81
CAPITULO VI. LA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO EN EL SECTOR DE ENFERMERÍA.....	85
6.1. Situación Laboral del Personal de Enfermería.	
6.1.1. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.	87
6.1.2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	89
6.1.2.1. Inspeccion del trabajo.	
6.1.3. El Sector Privado.	93
6.2. Jornada a la que están Sujetos el Personal de Enfermería de los Hospitales Públicos y Privados del Gran San Salvador.	
6.2.1. Jornada Máxima de Trabajo de los Hospitales Públicos.	94
6.2.2. Jornada Máxima de Trabajo de los Hospitales Privados.....	96
6.3. Derechos Laborales del Personal de Enfermería.....	97
6.4. Consecuencias de la Extensión de la Jornada Máxima de Trabajo.	100
6.5. Modalidades de Contratación de Personal.....	103
6.5.1 Cambios en la Forma de Contratación.....	105
6.5.2. Desarrollo de las Formas de Contrato.....	107
6.5.3 Formas de Contratación.....	108
CAPITULO VII. ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS.....	114
7.1. Análisis e Interpretación de los Datos.	
CAPITULO VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	133
8.1. Conclusiones.	
8.2. Recomendaciones.....	135
BIBLIOGRAFIA.	138
ANEXOS	144

INTRODUCCION.

En el presente trabajo de investigación se plasma la investigación del problema que surge de la extensión de la jornada laboral en el personal de enfermería, tomando como base la jornada de trabajo que se regula dentro del ordenamiento jurídico, teniendo como objetivo dicha investigación comprobar el no cumplimiento de la jornada de trabajo de ocho horas, para el sector de enfermería de los hospitales privados y públicos del gran San Salvador.

Se toma en cuenta la evolución histórica del derecho del trabajo que durante su desarrollo, las condiciones de trabajo carecían de controles, por lo que, imperaban los abusos de toda índole. Las jornadas sobre pasaban en muchas ocasiones la capacidad física de los trabajadores, y no existían límites en los horarios, ni se contemplaba el descanso laboral, es por ello que la jornada de trabajo puede ser vista como la historia de lucha entre la delimitación de las obligaciones del trabajador y los derechos del mismo.

Con la presente investigación se demostrará, que la jornada laboral, ha ocupado un papel muy importante; ya que no es casualidad que entre las primeras normas del trabajo, en la evolución de la humanidad, se puedan encontrar precisamente aquellas dirigidas a regularla. Se toma en cuenta que el derecho del trabajo, se inició con dos aspiraciones una de ellas fue la creación del contrato colectivo de trabajo y los movimientos sindicales.

En el Capítulo I, se plantea el problema y el manejo metodológico de la investigación, lo que permite ubicarlo en su contexto social, desarrollando los antecedentes históricos, los elementos que lo integran, la situación problemática, así como su delimitación, los objetivos de la investigación, la justificación, así como las características y relaciones causales del problema

objeto de estudio, al igual se da a conocer el sistema de hipótesis que fueron sujetas a comprobación; con el proceso metodológico, todo ello con el propósito de dilucidar la pertinencia de la investigación.

En el Capítulo II, se expone el marco histórico, del origen y reconocimiento del derecho laboral que incluye los antecedentes históricos en una forma general del tema objeto de investigación, que es la jornada de trabajo en el mundo como en la sociedad salvadoreña.

En el Capítulo III, se desarrolló las concepciones teóricas doctrinarias que fundamentan la jornada de trabajo, reconocimiento a una jornada máxima de trabajo donde se desarrolló su concepto, naturaleza, clasificaciones, limitaciones y excepciones.

En el Capítulo IV, se expone el marco normativo jurídico, que permite conocer las normas legales que tratan el tema de los servidores públicos y la aplicación sobre la jornada máxima de trabajo; tanto a nivel Internacional por medio de Convenios, Pactos, Tratados, entre otros; como a nivel Nacional, haciendo un recorrido Constitucional y de las leyes secundarias aplicables.

El Capítulo V, contiene el análisis de la jornada máxima de trabajo en el derecho positivo Internacional, donde se analizan las normativas jurídicas de ocho países similares a las que se aplican en nuestro país, en cuanto al tema de investigación.

En el Capítulo VI, se analizó la situación que se vive dentro de los hospitales del gran San Salvador, las jornadas que cumple el personal de enfermería y con ello investigamos la vulneración a la jornada de trabajo y los derechos labores dentro de las Instituciones ya sean privadas y públicas.

En el Capítulo VII, se da a conocer la tabulación de datos y análisis de resultados es el producto de la investigación documental y de las encuestas realizadas.

En el apartado final se agregan las conclusiones, recomendaciones y anexos, del inicio de la investigación hasta su final y los instrumentos.

SIGLAS Y ABREVIATURAS

Siglas.

AFP Administradora de Fondos de Pensiones.
ASESUIZA Aseguradora Suiza Salvadoreña.
MINSAL Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.
MTPS Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
OIT Organización Internacional de Trabajo.
SISA Seguros e Inversiones Sociedad Anónima.
IPS Instituto de Previsión Social.
ONG Organización no Gubernamental

Abreviaturas.

Art.: Artículo
Cn: Constitución
CPCM: Código Procesal Civil y Mercantil.
CS: Código de Salud.
CT: Código de Trabajo
Inc.: Inciso
Ord.: Ordinal.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación del Problema.

La constitución en su artículo 38 Ord. 6°, manifiesta que: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas; y la semana laboral, de cuarenta y cuatro horas, y en el caso de la jornada nocturna y la que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna”. Por lo que la constitución siendo la máxima ley, la ley fundamental y la de mayor jerarquía haciendo referencia a lo manifestado, por el artículo 1 del código civil en la que manifiesta: “La ley es una declaración de la voluntad soberana que, manifestada en la forma prescrita por la Constitución, manda, prohíbe o permite.” Entendemos que sus disposiciones prevalecen sobre las leyes secundarias y demás cuerpos normativos.

Por lo anterior, la jornada de trabajo establecida previamente por la constitución debería ser acogida por cualquier cuerpo normativo, tanto ley secundaria, ordenanza e incluso reglamentos de las diferentes instituciones que conforman el estado, siendo así que en el caso particular los empleados del sector de enfermería deberían, cumplir una jornada de 8 horas según lo manifestado por la constitución, que siendo la realidad totalmente diferente ya que tanto para el sector privado que se rige por el Código de Trabajo y el sector público por el Reglamento Interno de la Unidad de Recursos Humanos del Ministerio de Salud pública y Asistencia Social, laboran jornadas mayores a las 8 horas.

En la actualidad, la jornada máxima de trabajo, para profesionales que laboran en el sector de enfermería dentro de los hospitales públicos, se encuentra regulado la jornada de trabajo en el artículo 61 y 62, del

Reglamento de Recursos Humanos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, donde se manifiesta la atribución a los jefes inmediatos, para imponer jornadas de trabajos largas para el sector de enfermería, para cumplir con sus funciones, en los hospitales privados, la jornada de trabajo se regula, en el artículo 161 Código de Trabajo, donde esta es vulnerada por los patronos al implementar jornada largas al sector de enfermería, ya que la normativa jurídica existente que regula los derechos, deberes, obligaciones y actuaciones de los trabajadores, no son acatadas ni puestas en práctica dentro de dichos recintos.

En consecuencia, los profesionales de enfermería del municipio del gran San Salvador, tienen sobrecarga laboral, y esto conlleva a unas jornadas extenuantes y largas de trabajo, debido a que el sistema público de salud no realiza las contrataciones necesarias para cubrir las necesidades de las Instituciones de salud, para dar cobertura a la población que demanda el servicio.

Es importante señalar que en cuanto a sus horarios de salida no se cumplen, debido a que no logran salir con todo el trabajo en los horarios establecidos; así mismo, la Constitución en el Art. 38 inciso 6° refiere que “la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de 8 horas y la semana laboral de 44 horas” cabe mencionar que el personal de enfermería les imponen el tiempo laboral, todo esto por la escases de recursos humanos dentro de los hospitales.

El Reglamento Interno de la Unidad Recursos Humanos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social en su capítulo VI registro laboral de empleados, en su artículo 62 donde establece: “La jefatura inmediata, debe elaborar mensualmente la programación de horario de trabajo, para el

servidor público que labora bajo la modalidad de turnos rotativos, en horarios diurno o nocturno, a fin de que el personal sea rotado equitativamente, cuantificando el número de horas laborales en el mes y programando los días libres correspondientes, entendiéndose éstos como los asuetos remunerados y vacaciones”.

Lo que se puede entender que este Reglamento Interno de la Unidad Recursos Humanos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social le da atribuciones al jefe inmediato a imponer jornadas de trabajo largas sean diurna y nocturnas, para el sector de enfermería, a lo que se menciona en la Constitución, tratados y leyes secundarias, lo que se puede dar es una violación a la jornada de trabajo aplicada al sector de enfermería que está en la modalidad de turnos rotativos; por su parte los hospitales del sector privado, aplica la jornada de trabajo regulada en el artículo 161 del Código de Trabajo, aunque está en la realidad no se cumpla para el sector de enfermería de dichos hospitales.

En el Hospital Nacional de La Mujer, el Hospital Nacional Rosales y en los hospitales privados como el Hospital Para vida y el Hospital Pro Familia, las enfermeras cumple un horario diurno de seis y media de la mañana a cinco y media de la tarde, y un horario nocturno de las cuatro y media de la tarde a seis y media de la mañana.

En el municipio de San Salvador el contexto de trabajo para el personal de enfermería, dentro de los hospitales públicos y privados, presenta una serie de violaciones a sus derechos laborales, siendo estas horarios de trabajo prolongados, por la sobrecarga laboral que existen dentro de los hospitales, sistemas de contratación inestables, bajos ingresos en relación al trabajo desempeñado, irregularidades en el sistema escalafonario,

deficiencia en dotación de recursos humanos, materiales y equipos, entre otros.

1.1.1 Perspectiva de la Situación del Problema.

Considerando lo anterior, es de hacer notar las funciones que realiza el personal de enfermería siendo ésta una profesión que comprende una serie de acciones dirigidas hacia la promoción, mantenimiento y rehabilitación de la salud; así como la prevención de las enfermedades y el alivio del sufrimiento, es responsable de dar atención directa a pacientes, razón por la cual debe poseer el nivel y capacidad profesional necesaria, además debe contar con buena condición de salud física y emocional; asimismo trabajar en un ambiente saludable, que le permita atender la demanda de los usuarios y proporcionar así un servicio de calidad y calidez.

El sistema de salud, al no contar con los recursos humanos suficientes para la atención que demanda la población, el personal de enfermería tiene que desempeñar diversas funciones laborales y extender sus horarios de trabajo, y desempeñar labores que no van de acuerdo a la plaza para la que fue contratada/o.

Uno de los retos para el sistema de salud es el desarrollo de recursos humanos, mediante capacitación que mejoren las condiciones laborales de trabajo, la creación de políticas y planes estratégicos que tenga como objeto principal mejorar las condiciones laborales en el sistema de salud, en especial para el sector profesional de enfermería.

Se hace necesario para el sistema de salud público, el aumento del presupuesto ya que es muy necesario y urgente crear nuevas plazas y capacitar a los profesionales de enfermería y así poder mejorar el servicio en

los hospitales evitando la sobre carga laboral, respetando la jornada de trabajo de ocho horas que debe laborar el personal de enfermería, dicho presupuesto para el 2014 para el MINSAL, alcanza un total de US\$586,312, 317,¹ el que no es suficiente para suplir las necesidades del sector salud y aumentar la contratación del recurso humano, en las áreas de emergencia y cirugía requieren en un 100 % de personal profesional.

El desempeño del personal de enfermería, debe estar acorde a los sistemas gerenciales de la salud, lo que implica mejorar el rendimiento de los trabajadores mediante capacitaciones, así como los beneficios, reconocimientos y mejores condiciones laborales.

1.1.2 Importancia del Problema.

La trascendencia social y jurídica de la situación laboral que se enmarca en la jornada máxima de trabajo para el sector de enfermería es un derecho que constituye e implica un reconocimiento a la naturaleza social del hombre; en definitiva un derecho fundamental, reconocido universalmente en diversos ordenamientos e instrumentos jurídicos de índole Nacional e Internacional.

Definido un perfil ocupacional de las labores que desempeñan diferentes áreas, como la atención directa, administración, docencia, para el personal en formación, siendo un grupo laboral predominante vinculado a las instituciones prestadoras de servicios de salud, sin embargo, pese a dichas características, la situación laboral de enfermería a nivel Latinoamericano refleja muchas desventajas, al estudiar la situación laboral del sector de enfermería en El Salvador.

¹ **ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD.** Datos básicos de Recursos Humanos en El Salvador 2000-2008.

En el área de enfermería de los hospitales públicos y privados, se da una serie de violaciones a los derechos laborales, tales como derecho al descanso semanal y fin de semana, a recreación, a salario digno, a una jornada de trabajo de ocho horas diurnas y siete horas nocturnas, compensación de pago en tiempo o dinero de horas extraordinarias, ejecutadas fuera de la jornada de trabajo por el personal de enfermería, se fundamenta en el hecho de reconocer el derecho de la jornada de trabajo.

Es una forma de incursionar en una área que si bien es cierto es conocida por la población, no hay muchos datos que demuestren la verdadera condición laboral del personal de esta disciplina. Con dicha investigación se pretende detectar la situación laboral del personal de enfermería de los hospitales públicos y privados, siendo ellos los principales beneficiarios de la investigación, debido a que este estudio representa una fuente de información basada en la realidad laboral del personal de enfermería que al conocer su situación pueden convertirse en gestores de cambios que incluso trascienda a las futuras generaciones de profesionales de enfermería, así mismo beneficiara a los usuarios.

La duración de la jornada máxima de trabajo ha sido siempre un objetivo primordial y un tema de suma importancia para la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Y en contra posición siendo una obligación constitucional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), proteger los derechos que han sido reconocidos por la Constitución de la Republica de El Salvador, Código de Trabajo, Ley del Servicio Civil y demás leyes laborales; pero el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no realiza su obligación de proteger a los trabajadores en el goce de sus derechos laborales, especialmente el del cumplimiento de su jornada laboral.

1.1.3 La Utilidad de la Investigación.

Se pretende, con esta investigación indagar los motivos por los que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no cumple con su función de ente protector de los derechos de los trabajadores, detectando así los obstáculos o la existencia de algún vacío legal que impida que dicho ministerio realice sus funciones con eficacia y determinar la relación de este funcionamiento con la violación de los derechos laborales de los trabajadores del sector de enfermería en los hospitales públicos y privados del gran San Salvador y poder realizar recomendaciones que ayuden a disminuir el problema planteado.

1.2 Justificación de la Investigación.

El derecho a tener una jornada de trabajo de ocho horas es un derecho cuya importancia amerita ser remarcada y su propósito defendido ante la permanente violación de la cual es víctima, por parte de la administración pública y privada, el trabajador cuya jornada es para prestar servicios personales de carácter profesional o técnico.

La jornada máxima de trabajo; es un derecho universal que les ha sido reconocido a todos los trabajadores, sean estos del sector público como del privado, y, aunque con diferentes matices y reglamentación para cada uno de ellos, es claro que su defensa debe ser garantizada.

Sucede que en el caso de los empleados contratados irregularmente, por contratos que permitan jornadas largas de trabajo, no existe una sólida base legal sobre la cual se pueda defender efectivamente este derecho y ha sido la doctrina moderna junto a la jurisprudencia nacional actual, los que han tenido que forjar esta base, estableciendo que este personal de

enfermería es un sector que goza plenamente de los derechos básicos, en virtud de su situación irregular, lastimosamente ha hecho falta información y mecanismos que logren concretizar la protección de este derecho, prueba de ello es que en la práctica diaria se encuentran numerosos casos de empleados públicos y privados, laborando de 12 a 16 horas diarias, debido a que su jornada se extiende debido a la demanda de pacientes, sobrecarga laboral y que carecen de personal de enfermería y equipamiento dentro de los hospitales, para cubrir las demandas de los pacientes y cubrir horas de trabajo.

En síntesis, muchos ignoran la violación de un derecho que sencillamente no consideran que les corresponde o aún solo saben cómo hacerlo valer, es pues, un problema que necesita, en primer lugar, ser informado así como de mecanismos que aseguren prevenir y evitar estas jornadas máximas de trabajo y las consecuentes lesiones a los derechos jurídicos laborales de los empleado, ya que tiene relevancia con el sector de enfermería privado y con el sector de enfermería público porque tienen el mismo problema que se les está vulnerando su derecho a una jornada de ocho horas así como lo establece el Art. 138 inc. 6 Cn. y Art. 161 Ct. de la legislación nacional y diferentes tratados a nivel internacional.

La investigación pretende ser una ayuda didáctica que reúna información acerca de la jornada máxima de trabajo, que realiza la Administración Pública y privada de los hospitales, no solo en el país sino a nivel internacional ya que es una costumbre que deviene de ideas flexibilizadoras, que pretenden cercenar derechos laborales que han sido reconocidos después de luchas sociales, de ahí que es de gran importancia denunciar tales atropellos a los derechos de los trabajadores y aportar soluciones viables que puedan seguirse.

1.3 Delimitación del Tema.

1.3.1 Delimitación Temporal.

La investigación se desarrollara en cuanto a la jornada de trabajo del personal de enfermería que labora en los hospitales públicos y privados del gran San Salvador, en el periodo del año 2014 al 2015.

1.3.2 Delimitación Espacial.

En la actualidad existen en el municipio de San Salvador hospitales públicos y hospitales privados, de los cuales tomaremos como nuestras unidades de análisis; Hospital Nacional de la Mujer, Hospital Nacional Rosales, el Hospital Pro-Familia y el Hospital Para vida.

1.4 Problema de la Investigación.

¿Se cumple la jornada máxima de trabajo establecida en la ley para el sector de enfermería de los hospitales privados y públicos del gran San Salvador?

1.5 Objetivos.

1.5.1 Objetivos Generales.

1. Identificar si se cumple la jornada máxima de trabajo establecida en la ley para el sector de enfermería de los hospitales privados y públicos del gran San Salvador.

2. Analizar las políticas de contrataciones que se aplican al personal de enfermería de los hospitales públicos y privados del gran San Salvador.

1.5.2 Objetivos Específicos.

1. Conocer los antecedentes históricos de la jornada máxima de trabajo.

2. Analizar las diferentes concepciones que fundamentan teóricamente la jornada máxima de trabajo.

3. Conocer la legislación nacional e internacional en materia laboral respecto a la jornada máxima de trabajo.

4. Comparar la legislación Salvadoreña sobre la jornada máxima de trabajo con la legislación de otros países.

5. Analizar la jurisprudencia a nivel nacional e internacional sobre la jornada máxima de trabajo.

6. Investigar la jornada máxima de trabajo al que están sujetos el personal de enfermería de los hospitales públicos y privados del gran San Salvador.

7. Conocer el sistema de hipótesis, y el procedimiento metodológico y la comprobación de los datos obtenidos en la investigación.

1.6 Sistema de Hipótesis.

1.6.1 Hipótesis Generales.

Hipótesis general número 1:

El sector de enfermería de los hospitales privados del gran San Salvador, no cumplen la jornada de ocho horas regulado en el artículo 161 del Código de Trabajo.

HIPOTESIS GENERALES.	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE. X El sector de enfermería de los hospitales privados del gran San Salvador	Servicios que existen en el área de enfermería: Consulta externa, consulta interna, emergencia. Hospital Pro familia y Para vida.

VARIABLE DEPENDIENTE. Y Incumplimiento de la jornada de ocho horas regulado en el artículo 161 del Código de Trabajo.	Jornada de trabajo. Horario de trabajo. Turnos rotativos. Código de Trabajo.
---	---

Hipótesis general numero 2:

La administración del personal de enfermería de los hospitales públicos del gran San Salvador, establecen mensualmente la programación de horario de trabajo, bajo la modalidad de turnos rotativos, imponiendo jornadas extensas de trabajo.

HIPOTESIS GENERALES.	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE. X La administración del personal de enfermería de los hospitales públicos del gran San Salvador.	Hospitales públicos Administración del personal de enfermería. Jornada de trabajo.
VARIABLE DEPENDIENTE. Y Establecen mensualmente la programación de horario de trabajo, bajo la modalidad de turnos rotativos, imponiendo jornadas extensas de trabajo.	Turnos rotativos. Horario de trabajo.

1.6.2 Hipótesis Específicas.

Hipótesis específica número 1:

La falta de inspección por parte del Ministerio de Trabajo de Previsión Social, ignora la jornada máxima de trabajo de los empleados del sector de enfermería de los hospitales privados del gran San Salvador.

HIPOTESIS GENERALES.	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE. X La falta de inspección por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	Inspección de oficio. Inspección solicitada por el trabajador.
VARIABLE DEPENDIENTE. Y Ignora la jornada máxima de trabajo en los empleados del sector de enfermería de los hospitales privados del gran San Salvador.	Jornadas de trabajo. Hospital Pro-familia. Hospital Para vida.

Hipótesis específica número 2:

El Reglamento Interno de la Unidad de Recursos Humanos del Ministerio de Salud y Asistencia Social, regula la jornada de trabajo para los empleados que laboran bajo la modalidad de los turnos rotativos indefinidos generando que se vulnere la jornada máxima de trabajo del personal de enfermería en los hospitales públicos del gran San Salvador.

HIPOTESIS GENERALES.	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE. X El reglamento interno de la unidad de Recursos Humanos Del Ministerio de Salud y Asistencia Social.	Ministerio de Salud y Asistencia Social. Reglamento Interno de la Unidad de Recursos humanos. Incumplimiento de la norma.

<p>VARIABLE DEPENDIENTE. Y</p> <p>Regula la jornada de trabajo para los empleados que laboran bajo la modalidad de los turnos rotativos indefinidos generando que se vulnere la jornada máxima de trabajo del personal de enfermería en los hospitales públicos del gran San Salvador.</p>	<p>Jornadas de trabajo.</p> <p>Turnos rotativos.</p> <p>Horario de trabajo.</p> <p>Jornada de trabajo.</p>
---	--

Hipótesis específica número 3:

La falta de contratación por parte del Ministerio de Salud y Asistencia Social de personal de enfermería para los hospitales públicos, propicia sobre carga laboral generando jornadas extensas de trabajo.

HIPOTESIS GENERALES.	INDICADORES
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE. X</p> <p>La falta de contratación por parte del Ministerio de Salud y Asistencia Social de personal de enfermería para los hospitales públicos.</p>	<p>Contratación por parte del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.</p> <p>Demanda de servicios.</p>
<p>VARIABLE DEPENDIENTE. Y</p> <p>Propicia sobre carga laboral generando jornadas extensas de trabajo.</p>	<p>Jornadas de trabajo</p> <p>Carga laboral</p>

Hipótesis específica número 4:

El empleo en los hospitales privados del gran San Salvador de personal de enfermería mediante contrato vulnera el derecho a la estabilidad laboral y la jornada laboral de ocho horas.

HIPOTESIS GENERALES.	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE. X El empleo en los hospitales privados del gran San Salvador de personal de enfermería mediante contrato.	Contratos a plazo. Contratos por tiempo indefinido. Hospitales privados Pro-familia Hospital Para vida.
VARIABLE DEPENDIENTE. Y El derecho a la estabilidad laboral y la jornada laboral de ocho horas.	Derecho de estabilidad. Jornada de trabajo.

1.7 Procedimiento Metodológico.

1.7.1 Tipo de Investigación.

La investigación será socio jurídica ya que en ella se pretende exponer la problemática del incumplimiento de la jornada máxima de trabajo establecida en la ley, que sufren los empleados del sector enfermería de los hospitales públicos y privados del gran San Salvador.

Al igual será una investigación jurídica propositiva ya que también se pretende exponer las diferentes teorías que fundamentan la jornada máxima de trabajo, así como el marco jurídico y doctrinario que lo regula, y el marco jurídico en el cual se rige la institución encargada de dirigir la investigación, así como también se pretende exponer una serie de soluciones al problema que se investiga.

1.7.2 Unidades de Análisis.

Será conformada por el sector de enfermería de los Hospitales nacionales: Hospital Nacional de la Mujer y Hospital Nacional Rosales, y Hospitales privados: Hospital Pro Familia y Hospital Para vida. Se

investigaran, la dependencia del Ministerios de Salud y Asistencia Social, ya que en el tema de investigación la Unidad de Administración de Hospitales, es la encargada de velar por el cumplimiento de los derechos laborales y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social que es el encargado de realizar las inspecciones laborales, a cada hospital sea público o privado.

1.7.3 Técnicas e Instrumentos.

Documental, Bibliográfica y de Campo: Ya que mediante esta técnica de investigación se pretende estudiar las diferentes teorías que fundamentan la jornada máxima de trabajo, así como el marco jurídico y doctrinario que lo regula. La Metodología prevista contó con la utilización de un instrumento para recabar la información que es la encuesta; Con este método de investigación se pretende dar la tabulación de los datos obtenidos de la problemática que es el incumplimiento de la jornada máxima de trabajo que sufren los empleados del sector de enfermería de los hospitales públicos y privados del gran San Salvador.

Está enfocada principalmente en los datos obtenidos sobre la situación jurídica de los encuestados del “personal de enfermería”. Tomando como criterio la representatividad para la determinación de la muestra, se escogieron a 25 empleados del sector de enfermería, de la población de cada hospital investigado, haciendo una muestra de 100 empleados en total, de los cuatro hospitales objeto de investigación, siendo así se tomó en cuenta a 50 empleados del sector de enfermería de hospitales públicos y a 50 empleados del sector de enfermería de hospitales privados.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA JORNADA DE TRABAJO.

2.1. Origen del Trabajo y del Derecho Laboral.

El trabajo ha existido desde el principio de los tiempos, a diferencia del derecho laboral, ya que el derecho laboral se puede visualizar como el resultado del proceso histórico evolutivo que inicia con las constantes luchas, pensamientos, ideas, aportes tanto económicos como humanos de diversos grupos; ante las desigualdades entre los hombres, en relación a la propiedad privada.

Trabajo puede entenderse como el esfuerzo humano, sea físico, intelectual o mixto, aplicado a la producción u obtención de riqueza y también como toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, tiempo o rendimiento.²

2.1.1. Antigüedad.

El trabajador ya sea en la esclavitud, en el colonato o en la servidumbre, era una subespecie de calidad inferior y su cuidado merecía, en la consideración socioeconómica de entonces, el mismo trato que por razones utilitarias podía gastarse en los animales de labor. Se utilizaba la fuerza de trabajo cuidando la fuente productora porque debía servir para otras oportunidades, salvo que por intenciones punitivas se tratara por ese medio su destrucción como en los casos de ciertos prisioneros de guerra.

En las leyes de manu, proveídas en el año 1280 a. de C., se encuentran disposiciones que regulan la jornada laboral, en la siguiente

² **CABANELLAS DE LAS TORRES, Guillermo**, *Compendio De Derecho Laboral*, tomo I, 3ª edición, editorial Heliasta S.R.L., Argentina, 1992, p. 64.

forma: “El sol establece la división del día y de la noche para los hombres y para los dioses: La noche es para el sueño de los seres; y el día para el trabajo”.³

2.1.2. Edad Media.

Los orígenes de la jornada máxima de trabajo, se encuentran en el régimen medieval de las corporaciones de oficios, dentro de las cuales los individuos pertenecientes a un mismo oficio se reunían en pequeñas sociedades obreras o colegios (*corpus habere*) que al principio fueron libres en fijar horarios y sueldos pero al imponérseles cargos y gravámenes estos decayeron para no aparecer.⁴

Los orígenes de la jornada máxima de trabajo, se encuentran en el régimen medieval de las corporaciones de oficios, cuyos estatutos mandaron trabajar de sol a sol, en verano e invierno, con descanso a medio día. Estas corporaciones que por su espiritualidad religiosa tuvieron un profundo sentido humanista y por su vocación creativa de la artesanía elevaron la consideración social del trabajo, regularon la jornada de los aprendices y compañeros y establecieron los descansos en los días de preceptos y festividades religiosas.

La jornada diaria era, sin duda extensa, de nueve horas y media en invierno y doce horas y media en verano, pero de todos modos la reglamentación ponía límites a la arbitrariedad patronal. Este sentido religioso y humanista se traduce en las Leyes de Indias con la limitación de la jornada de ocho horas diarias, repartidas cuatro horas a la mañana y cuatro horas a la tarde en la forma más conveniente para librarse del sol y

³ **CABANELLAS DE TORRES**, Guillermo, *Diccionario de Derecho Laboral*, 1ª ed., Buenos Aires, Heliasta, 1998, pág. 319.

⁴ **DE LA CUEVA**, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, tomo I, 3º edición, editorial Porrúa, México, 1949, pág. 45.

procurar la salud y conservación de los obreros.⁵ Igualmente, se prohíbe el trabajo dominical y se reduce el trabajo en las minas a siete horas diarias.

Durante la edad media y principios de la moderna, no se trabajaba de noche; la jornada se extendía generalmente de sol a sol, pero los períodos de descansos permitidos durante la misma reducían en mucho la prestación efectiva de los servicios y el desgaste físico de los trabajadores. En realidad, tanto en esta época como en los siglos XVIII y XIX, se hizo alarde de despilfarro de la mano de obra que tenía muy escaso valor; millares de obreros trabajaron durante años en la construcción de las magníficas catedrales que en Italia y España continúan admirándose.

Estas obras revelan, al mismo tiempo que el genio de sus artífices, la baratura de la mano de obra, es ejemplo del poco valor concedido al factor tiempo.

2.1.3. Edad Moderna.

En Europa, con la Revolución Francesa, la Ley Chapelier, del año 1791, suprimió las corporaciones de oficio y declaró la libertad de ejercer la profesión de arte y oficio que mejor le pareciera a cada ciudadano⁶, con ello, los obreros quedaron librados a su propia suerte, y el trabajo humano se convirtió en mercancía sujeta al juego de la oferta y la demanda. Motivados por la competencia en el mercado universal, los industriales impusieron a los trabajadores horarios agotadores y mal remunerados, no sólo a los hombres adultos, sino también a las mujeres y niños.

⁵ Recopilación de Leyes de Indias, publicada por orden de Felipe II, en 1567, Ley VI, Titulo VI, Libro III.

⁶ **Mirolo**, Rene Ricardo, *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tomo II, Editorial Advocatus, 2º edición, Córdoba, 2003, pag. 258.

La prolongación del esfuerzo se justificó con motivo de que la máquina sustituía el esfuerzo del trabajador, de tal forma, que no se le exigía gasto de energía. Al respecto, la Revolución Industrial se basó en jornadas de trabajo que oscilaban entre catorce y dieciséis horas diarias, e incluso la superaban en ocasión.⁷ Casi simultáneamente las masas obreras comienzan a agitarse y a ser agitadas con la aspiración de una sensible disminución de la jornada laboral.

Es el caso que el gobierno inglés prohibió el trabajo nocturno de menores y crea la “inspectoría de trabajo”, además de establecer el descanso dominical. Por lo que, se debe al economista, hombre de negocios y filántropo Roberto Owen, el primer ensayo de magnitud y científico, ya que contribuyó al desarrollo del cooperativismo y al del trade-unismo, al igual que fue el pionero en la reducción de la jornada de trabajo al reducir la jornada en su hilandería de New-Lamark (Inglaterra).⁸

Sin disminución sensible en la producción, de una jornada inicial de dieciséis horas se bajó a doce y media, luego a once y media, y en 1816, a diez y media, que era toda una revolución para la época; sin embargo, el impulso obrero, el progreso técnico y el intervencionismo estatal tendrían que luchar todo el siglo XIX y algunas décadas del XX para la trascendental conquista de la limitación de la jornada laboral a menos horas.

A mediados del Siglo XIX, el mayor progreso en cuanto a la jornada lo constituyó Inglaterra que, en 1847, había implantado la jornada de diez horas, imitándola fugazmente Francia, en 1848, recayendo en ese mismo año. Sin embargo, corresponde a Australia, colonia británica, el honor en la época moderna, de haber establecido la jornada de ocho horas en Sídney,

⁷ **CABANELLAS DE TORRES**, Ob. Cit., pág. 26.

⁸ **Ibidem**, pág. 541.

en 1855, para los obreros de la construcción; y, con carácter general, en Melbourne, en 1856.

En 1891, el Papa León XIII, por medio de la Encíclica *Rerum Novarum*, denuncia la crueldad de los hombres codiciosos que explotan a los trabajadores en “jornadas agotadoras que embotan el alma y sucumben al mismo tiempo el cuerpo a la fatiga [...] la fuerza que tiene para trabajar (el hombre) está circunscripta a los límites físicos de los cuales no se puede pasar”.⁹ En ella, atribuyó el mal social a la sed de innovaciones, al progreso constante de la industria y de las comunicaciones, que hicieron afluir la riqueza a manos de un pequeño núcleo de personas, dejando a las multitudes en la indigencia.

Durante y al final de la Primera Guerra Mundial, la presión ejercida por las organizaciones de trabajadores, en particular con ocasión de las Conferencias de Leeds de 1916 y de Berna de 1917 y las repercusiones de la Revolución rusa de 1917, aceleraron el movimiento a favor de la jornada de ocho horas. Su creciente introducción en cierto número de países europeos y en los Estados Unidos, por vía legal o por convenios colectivos, pareció, por otra parte, reducir la importancia de la objeción relativa a la competencia internacional.

Al concluir la guerra y firmarse la paz se presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del derecho del trabajo: la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el tratado de Versalles del 28 de junio de 1919 y la proclamación de la constitución primera de Weimar el 11 de agosto de 1919.¹⁰

⁹ *Ibidem*, pág. 258.

¹⁰ **De la Cueva**, Ob. Cit. pág. 20.

El Derecho Internacional del Trabajo, que en aquella primera época era acogido a través de conferencias internacionales, plasmó la idea de limitar razonablemente la extensión de la cantidad de horas de trabajo que tenía posibilidad de cumplir sin llegar a los límites de sus fuerzas físicas o mentales, el trabajador subordinado; y así suceden diversas reuniones al respecto, hasta que el tema se concreta con el Tratado de Versalles en 1919, que recomienda la adopción de la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales como una de las medidas necesarias y urgentes para la obtención del propósito declarado de lograr la paz universal y la justicia social, cuyo artículo 427 estableció en su inciso IV: “La adopción de la jornada de ocho horas para los países que aún no la hubieren adoptado”.

Tal decisión se vio complementada y estimulada por las primeras convenciones que adoptó la conferencia de la O.I.T., reunida en Washington en 1919 y concretada a los establecimientos industriales.

Así, la euforia en que se adoptó el convenio de las ocho horas había de durar poco. En los años siguientes, la ratificación del convenio dio lugar a grandes dificultades y ásperas discusiones, y los problemas económicos de la post-guerra, temores excesivos por lo que respecta al efecto en la producción de la jornada de las ocho horas, el miedo a la competencia, y finalmente ciertas cuestiones jurídicas referentes al alcance del convenio, detenían a los grandes Estados Industriales Europeos.

No obstante que, en la legislación y la práctica nacionales, la jornada de las ocho horas y la semana de las cuarenta y ocho se generalizaron bastante en Europa, en Australia y en varios países de América Latina, los Estados dudaban en comprometerse, mediante la ratificación, para un período de diez años.

Para esa época, se consideró que al no tener la ratificación de este convenio al menos sin condiciones por parte de los grandes países industriales, la O.I.T había experimentado un penoso fracaso; y, el convenio no dejó por ello de ejercer una profunda influencia.

Mas, su misma existencia y las difíciles discusiones a las que dio lugar, empezaron por frenar los intentos de reacción que tras la Primera Guerra Mundial se habían manifestado contra la jornada de ocho horas. Así, pues, el convenio contribuyó sin duda, de esta forma, a consolidar esta norma; pero, también, ejerció una influencia positiva directa en el caso de numerosos países, que al ratificarlo, introdujeron en su legislación disposiciones del convenio, que de este modo se convirtieron en tales países, en las primeras medidas nacionales de limitación de la duración del trabajo de los adultos.

Asimismo, las dificultades surgidas en la ratificación del convenio sobre la duración del trabajo en la industria no impidieron a la O.I.T. volver a intentar este sistema y adoptar, en 1930, el convenio N° 30 que previese igualmente la misma norma que el convenio número 1, pero esta vez para el comercio y las oficinas.

De esta manera, la actividad normativa de la O.I.T. ha consagrado igualmente algunos convenios que tratan de sectores más especiales como el N° 31 referente a la duración del trabajo en las minas de carbón, adoptado en 1931; y, en recomendaciones sobre duración del trabajo e instrumentos relacionados con el descanso semanal y disposiciones que tratan de otros aspectos de las condiciones laborales.

En suma, una de las Conferencias Internacionales más importantes, en lo que a materia de trabajo se refiere, lo constituyó la Novena

Conferencia Interamericana de 1948, celebrada en Bogotá, cuando en esa época, surgieron grandes disturbios en Bogotá, y nació la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, que es conocida también con el nombre de Carta de Bogotá, la cual tuvo una influencia decisiva e inspiró un Capítulo Constitucional referente al trabajo, en El Salvador.

2.1.4. La jornada de 8 horas y su adopción legal.

Antes de establecerse legalmente y en forma general la jornada de ocho horas diarias de trabajo, muchos países ya la habían adoptado por costumbre, por iniciativa privada de los patronos y otras veces por convenios firmados entre patronos y trabajadores; y, pocos países, por imperativo de ley. La jornada de trabajo aunque fue convenida en forma general por todos los países concurrentes cuando se celebraron Reuniones o Convenios Especiales, tuvo que ser firmada y establecida en cada Estado por medio de la Carta Magna, Código de Trabajo o Leyes Especiales, para lograr la finalidad propuesta y la fuerza coercitiva.

En Europa, corriendo el Siglo XX, España implanta las ocho horas como jornada laboral máxima para los obreros del Estado, en 1902; pero es el final de la Primera Guerra Mundial, por efecto de la presión sindical y el reconocimiento de los beligerantes ante el esfuerzo industrial bélico, el que conduce a la adopción generalizada de esta medida. Con ámbito más o menos amplio, en 1918, aceptan la jornada de ocho horas Alemania, Polonia y Rumania; en 1919, España, Francia, Holanda, Italia, Portugal y Suiza; Suecia, en 1920; y, Bélgica, en 1923.¹¹

En América Latina, fue Chile el primero en establecer la jornada de trabajo de ocho horas diarias, en el año de 1908, fijándose primeramente en

¹¹ Cabanellas de Torres, Diccionario de Derecho Laboral, pág. 321.

beneficio de los trabajadores del Estado. Seguidamente, Cuba, se sumó a ese criterio adoptándola en 1909. En 1915, Uruguay, fue el primer país en América en establecer esta jornada para todos los trabajadores, cualquiera que fuese la índole de la labor. Luego, Perú, la admite en el año de 1919, y Argentina lo hace en el año de 1929.

2.2. Desarrollo Histórico de la Jornada de Trabajo en la Legislación Salvadoreña.

La historia de la norma laboral en El Salvador, tiene como punto de partida la Ley de Accidentes de Trabajo de 1911,¹² con la que se dio el primer paso de regulación de la legislación laboral apartándola de la legislación común. Seguidamente, el 29 de mayo de 1926, se dio la Ley de Protección a los Empleados de Comercio,¹³ la cual fue de corta duración, pues, el 31 de mayo de 1927, fue derogada por una nueva del mismo nombre, que en su artículo 2 establecía jornadas de ocho horas para los hombres y de siete para las mujeres. Con dicha ley, se inicia en el derecho positivo salvadoreño, la limitación de la jornada de trabajo; asimismo, la referida ley era un privilegio de los trabajadores que prestaban sus servicios en la actividad comercial, dejando el resto de los trabajadores a merced de los patronos.

Dos años después, por Decreto Legislativo de fecha 13 de junio de 1928, en tiempos del Doctor Pío Romero Bosque, Presidente de la República, se promulgó la "*Ley de las Horas de Trabajo*"¹⁴. En ella se regulaba que el trabajo efectivo de los obreros no duraría más de ocho horas

¹² Ley de Accidentes de Trabajo. 11 de mayo de 1911. D.O. del 13 de mayo de 1911.

¹³ Ley de Protección a los Empleados de Comercio. 29 de mayo de 1926. D.O. del 12 de junio de 1926, sustituida el 31 de mayo de 1927, D.O. del 17 de junio de 1927.

¹⁴ **LEY DE LAS HORAS DE TRABAJO.** Decreto Legislativo de fecha 13 de junio de 1928, publicado en el Diario Oficial del 25 de junio de 1929. Fue efectiva hasta que se dio la Ley de Jornada de Horas de Trabajo, en 1951.

por día, y que en casos especiales se facultaba para aumentarse el término del trabajo diario de los varones mayores de dieciséis años. Asimismo, prohibía a las fábricas y talleres emplear obreros que trabajaran en otro establecimiento el máximo de horas autorizadas por dicha ley.

Además, multaba a los patronos que exigiera trabajar a sus obreros más del número de horas que la ley permitía, salvo cuando hubiere habido acuerdo entre ellos, pues en tal caso tendrían derecho los trabajadores a un sueldo convencional en proporción a las horas trabajadas.

No obstante todas las regulaciones establecidas en las leyes anteriores, la vigilancia del cumplimiento de la ley y las sanciones impuestas, se ocasionaban muchos problemas de inobservancia en las leyes, en lo que se refiere al cumplimiento del horario de trabajo; ello originó una regulación más estricta y rígida. Por tal motivo fue dictada, el 19 de noviembre de 1941, la *“Ley de Horas de Trabajo y Cierre de Establecimientos Comerciales de la Ciudad de San Salvador,”*¹⁵ que en el artículo 1, obligaba a los establecimientos comerciales de la Ciudad de San Salvador, a que sólo podían permanecer abiertos desde las siete hasta las doce horas, y desde las tres y media hasta las diecinueve horas, de lunes a viernes, y desde las siete hasta las doce horas del día sábado.

Luego, en el año de 1948, se dio en el país un golpe de Estado del cual surgió el Consejo de Gobierno Revolucionario, la que convocó a elecciones para una Asamblea Constituyente, con el fin de crear una nueva Constitución Política, oportunidad que aprovecharon los trabajadores para

¹⁵ **LEY DE HORAS DE TRABAJO Y CIERRE DE ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES DE LA CIUDAD DE SAN SALVADOR.** Decreto Legislativo N° 77 de 19 de noviembre de 1941. D.O. de fecha 21 del mismo mes y año, que se aplicó a los trabajadores de las Empresas Periodísticas, por Decreto Legislativo del 29 de julio de 1942. D.O. de 11 de agosto de 1942.

tratar de conseguir que en dicha Constitución se estableciera un Capítulo en donde estuvieran protegidos sus derechos, y a su vez, por medio de ese Capítulo se proporcionara la promulgación del primer Código de Trabajo, pero no se promulgo en el segundo; pues, las leyes aisladas, los trabajadores las consideraban inoperantes.

En esa histórica sesión, se expresaron argumentos que auxiliaron a la Comisión Relatora para que elaborara un Capítulo que en verdad representara la defensa primordial de los derechos de los trabajadores; asimismo, se abrió el camino que daría la oportunidad de promulgación del primer Código de Trabajo.¹⁶

En ese momento, un representante de los trabajadores pidió que la semana laboral se fijara en cuarenta y cuatro horas para todos los trabajadores, por el hecho de que, los empleados públicos y del comercio tenían dicha jornada, moción que fue apoyada por un diputado, y al ser sometida a votación, la jornada en mención fue aprobada tal como la propuso la representación obrera, logrando con ello, la más grande de sus conquistas laborales, al conseguir que sus derechos quedaran garantizados en la Constitución Política de 1950, la cual, en su Título XI, Capítulo II, artículo 183 N° 6, regulaba:

“[...] La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas, y la semana laboral de cuarenta y cuatro horas. El máximo de horas extraordinarias para cada clase de trabajo será determinado por la ley. La jornada nocturna y la que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna y estará reglamentada por la ley. La limitación de la jornada no se aplicará en casos de fuerza mayor. La ley determinará la

¹⁶ **EL SALVADOR. ASAMBLEA CONSTITUYENTE.**, *Documentos Históricos 1950-1951*. cit. pp. 222-223.

extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando, atendiendo a causas biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija y las que deberán mediar entre dos jornadas. Las horas extraordinarias y el trabajo nocturno serán remunerados con recargo [...]”.

En dicho Capítulo quedó acordada la jornada de trabajo de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales, desechando la regla de la Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá, en el año de 1948, reproducida por el anteproyecto presentado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la que se establecía la jornada máxima de nueve horas diarias y cincuenta y cuatro semanales para los trabajadores agropecuarios, y semana laboral de cuarenta y ocho horas para el resto de trabajadores.

Mediante el reconocimiento de sus derechos laborales, a través de la Constitución de 1950, el trabajador buscó la manera de que éstos se hicieran una realidad, y como aún no se había promulgado el primer Código de Trabajo, los trabajadores sintieron la necesidad de que se dictara una ley que hiciera efectiva la limitación de la jornada de trabajo diaria y semanal. Con dicha limitación, se trataba de proteger la salud de los trabajadores pero sin perjudicarlos económicamente, pues, antes de la promulgación de dicha Constitución, la jornada de trabajo diaria y semanal era mayores de ocho horas y cuarenta y cuatro respectivamente, y al reducirlas, los patronos pretendían rebajar los salarios.

El 6 de octubre de 1950, se aprobó el decreto sobre jornadas de trabajo y descanso semanal para trabajadores del gobierno y de instituciones oficiales autónomas. A partir de 1950 se dieron una serie de leyes destinadas a desarrollar los principios contenidos en los preceptos constitucionales. Así fue como se logró en 1951, por medio de la “Ley de

Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal".¹⁷ En esta ley, el artículo 1 establece: "Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas. Las diurnas están comprendidas entre las seis y las veinte horas de un mismo día y las nocturnas entre las veinte horas de un día y las seis horas del siguiente. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas diarias, y la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprende más de cuatro horas nocturnas será considerada como jornada nocturna. La jornada ordinaria de trabajo efectivo para los menores de dieciséis años, no excederá de seis horas diarias. Los menores de dieciocho años no podrán efectuar trabajos con jornadas nocturnas. La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas de trabajo efectivo y la nocturna de treinta y nueve. La semana laboral de los menores de dieciséis años no podrá exceder de treinta y seis horas ordinarias en cualquier clase de trabajo. Se entiende por trabajo efectivo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono. La limitación de la jornada no se aplicará en caso de fuerza mayor y caso fortuito"

El referido artículo regulaba en forma precisa la existencia de horas de trabajo diurnas y nocturnas, especificando que las diurnas estaban comprendidas entre las seis de la mañana y las ocho de la noche, y las nocturnas entre las ocho de la noche de un día y las seis de la mañana del día siguiente; es decir, que cualquier jornada de trabajo que estuviere comprendida entre el primer período era diurna y ésta no podía ser mayor de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro semanales, y las jornadas de trabajo que estuvieren comprendidas en el segundo período, era nocturna y no podía ser mayor de siete horas diarias.

¹⁷ **LEY DE JORNADAS DE TRABAJO Y DE DESCANSO SEMANAL.** D. L. de fecha 30 de agosto de 1951. D.O. de 6 de septiembre de 1951.

En dicho artículo, se limitó la jornada diaria de los menores de dieciséis años y se estableció la prohibición de que los menores de dieciocho años no podían laborar en jornadas nocturnas. Como se puede apreciar, la intención del legislador de hacer efectiva la limitación de la jornada de trabajo fue excelente, pero no se hizo bien legislar que los trabajadores podían laborar tiempo extra en forma limitada diariamente. Con esta disposición, se abrió el camino para que se continuara obligando a los trabajadores a jornadas extenuantes y, a la vez, quitando la oportunidad de laborar a otro trabajador. El artículo que hizo inoperante la limitación de la jornada de trabajo diaria y semanal regulada en la mencionada ley, era el siguiente:

“Artículo 6.- Los trabajadores que por fuerza mayor tuvieren que trabajar excediendo al límite establecido para la jornada ordinaria, tendrán derecho a que se les remunere el tiempo excedente, con base a su salario ordinario. Fuera del caso comprendido en el inciso anterior, todo trabajo verificado en horas extraordinarias será remunerado con base y en proporción al salario ordinario, con el aumento mínimo siguiente: Todo tiempo que exceda de la duración ordinaria de la jornada diaria diurna o nocturna, o de la semana laboral ordinaria diurna o nocturna, hasta completar doce y diez horas en el primer caso, y cuarenta y ocho y cuarenta y dos en el segundo, se computarán con el 50% de recargo sobre el salario básico; fuera de estos casos con el 100%”.

Al regularse, en el inciso segundo, que el patrono remunerare tiempo extra laborando hasta con el 100% de recargo, se pretendía proteger a los trabajadores, pero lo cierto es que se estaba dejando sin efecto una de las conquistas por las cuales más batallas había librado el trabajador para que se redujeran las jornadas a límites de ocho y siete horas diarias, pues el patrón pagando los recargos respectivos podía en forma legal anular las

mencionadas limitaciones. En la disposición que se comenta, es importante resaltar que no se establece que sea en forma voluntaria que el trabajador labore tiempo extra, es más, si un trabajador se negaba a trabajar en forma continua tiempo extra, corría el riesgo de ser despedido, lo cual sucedió y la mayoría de establecimientos comerciales continuaron laborando jornadas de doce horas diarias.

Con el primer intento de conseguir la limitación de la jornada de trabajo a niveles de justicia social, no se establecieron jornadas especiales para las labores que se desarrollan en tareas peligrosas o insalubres, a pesar de que en la Constitución Política de 1950, se preceptuaba que la jornada que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres sería inferior a la diurna. Todas estas deficiencias hicieron que el trabajador pensara en que ya no se podía seguir dilatando la promulgación del primer Código de Trabajo, ya que consideraban que las experiencias que habían vivido con las leyes aisladas, tenían que ser corregidas por este nuevo instrumento.¹⁸

Más tarde, en 1953, la “*Ley de Horas de Trabajo y Cierre de Establecimientos Comerciales de la Ciudad de San Salvador*”, fue sustituido por otra del mismo nombre, que fue decretada el 24 de noviembre de 1953.¹⁹ Para esta época, los patronos y trabajadores se habían ideado muchas maneras de burlar la ley que regulaba las horas de cierre de los establecimientos el día sábado a las doce, por ejemplo, si tenían un establecimiento comercial, en el mismo local instalaban otro de servicio, con

¹⁸**LA LEY DE HORAS DE TRABAJO Y CIERRE DE ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES DE LA CIUDAD DE SAN SALVADOR**, fue derogada por Decreto Legislativo de 24 de noviembre de 1953. Publicado en el Diario Oficial del 3 de diciembre de 1953. Reformada el 20 de mayo de 1956. D.O. de 30 de mayo de 1956.

¹⁹**LA LEY DE HORAS DE TRABAJO Y CIERRE DE ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES DE LA CIUDAD DE SAN SALVADOR**, fue derogada por Decreto Legislativo de 24 de noviembre de 1953. Publicado en el Diario Oficial del 3 de diciembre de 1953. Reformada el 20 de mayo de 1956. D.O. de 30 de mayo de 1956.

el propósito de mantener abiertos ambos establecimientos; es decir, que con el pretexto de atender el negocio del servicio, mantenían funcionando el comercial, haciendo completamente ilusorio el descanso semanal.

En consecuencia, esta ley vino a terminar con estas maniobras y obligó al cierre obligatorio el día sábado a las doce, imponiendo fuertes sanciones a los que no cumplían con sus preceptos, y se fijó, asimismo, la autoridad que daría cumplimiento a estas disposiciones legales que favorecían y garantizaban el día de descanso. Al parecer, la ley anterior se hizo cumplir en gran parte, y al llevarla a una exigencia obligatoria en forma estricta, vino a dañar un poco la actividad comercial, y por consiguiente, la desocupación aumentó, por lo que fue necesario su reforma, emitiéndose el 20 de mayo de 1956, una nueva que permitió que los establecimientos comerciales de la Ciudad de San Salvador, permanecieran abiertos más tiempo, estableciendo que de lunes a viernes se podía abrir desde las siete de la mañana hasta las doce del mediodía, y desde las quince y treinta a las diecinueve horas; y, el día sábado desde las siete a las doce horas.

Por otra parte, en el año de 1960, hubo un nuevo golpe de Estado, y los nuevos gobernantes que tomaron el nombre de Junta de Gobierno de El Salvador, convocaron a una nueva Asamblea Constituyente, la cual promulgó la Constitución Política de 1962.²⁰

Esta nueva Constitución, conservó en igual forma el Capítulo II, Título XI; en dicho Capítulo continúan plasmados los derechos de los trabajadores, y es mediante esta Constitución Política que se promulga, el 22 de enero de

²⁰**HERRERA RAMOS, Rafael Roberto; PALACIOS AYALA, Rodolfo Valentín; VILLATORO RODRIGUEZ, Carlos Javier.** *“La Jornada de Trabajo en Las Empresas de Servicio Privado de Seguridad”*. Tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad De El Salvador, San Salvador, El Salvador. 2009. Pág. 33.

1963, el primer “Código de Trabajo”.²¹ En dicho Código, el Capítulo III, del Título Tercero, Libro Primero, establecía las limitaciones necesarias a las jornadas de trabajo, que se encontraban reguladas desde el artículo 139 al 147. El artículo 139, al igual que el artículo 1 de la Ley de Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal, instituía qué debe entenderse por horas de trabajo diurnas y nocturnas; además, ordenaba que la jornada de trabajo diurno, no debía de exceder de ocho horas diarias, y la nocturna no excedería de siete. En cuanto a la semana laboral, tampoco hubo novedad, ya que, continuó siendo de cuarenta y cuatro horas la diurna, y de treinta y nueve la nocturna.²²

De ahí, lo nuevo que se encontraba en el Código de Trabajo de 1963, era el artículo 141, que preceptuaba: “*La jornada de trabajo que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres no excederá de siete horas diarias ni de treinta y nueve semanales*”. El artículo antes mencionado, cumplía con el precepto constitucional de limitar la jornada de trabajo que se cumpliera en tareas peligrosas o insalubres a una duración menor que la jornada diurna. Como puede verse, con esta disposición se establecía una jornada de trabajo igual tanto para el trabajo diurno como para el nocturno, puesto que, no se reguló jornada diferente para el trabajo nocturno. No obstante, esta norma fue letra muerta, porque no existía ningún reglamento especial que explicara qué se debía entender por jornada peligrosa o insalubre, motivo por el cual, no se le dio cumplimiento a tal disposición.²³

En cuanto a la limitación de la jornada ordinaria a ocho horas diarias, tampoco se vio su efectividad, por el hecho de que se cometió el error de

²¹ **CÓDIGO DE TRABAJO**. D.L. N° 241 de 22 de enero de 1963. D.O. de 1 de febrero de 1963.

²² **HERRERA RAMOS, Rafael Roberto; PALACIOS AYALA, Rodolfo Valentín; VILLATORO RODRIGUEZ, Carlos Javier**. Ob. Cit., p. 34.

²³ **SEPARATA NUMERO DOS DE DERECHO LABORAL I**, Ob. Cit., p. 28.

poner los mismos recargos para el trabajo de horas extras y autorizar que se laboraran horas extras diariamente, dando lugar a que se obligara a los trabajadores a laborar jornadas hasta de dieciocho horas diarias. Finalmente, el Código de Trabajo de 1963, tuvo una duración bastante corta, en vista de que, a los nueve años fue derogado por el actual Código de Trabajo que se decretó el 23 de junio de 1972.²⁴ En él se regula, en forma justa, la limitación de la jornada de trabajo y de la semana laboral, en el Capítulo III, Título III, Libro Primero, comprendido desde el artículo 161 al 170.

²⁴ **CÓDIGO DE TRABAJO.** D.L. N° 15, del 23 de junio de 1972. D.O. N° 142, Tomo N° 236, del 31 de julio de 1972.

CAPITULO III

CONCEPCIONES TEORICAS QUE FUNDAMENTAN LA JORNADA DE TRABAJO.

El reconocimiento a una jornada máxima de trabajo constituye uno de los ejes fundamentales en la lucha de la clase obrera, que han permitido al hombre mejorar sus condiciones de vida, para lo cual se hace necesario conocer ciertos aspectos que definen la jornada de trabajo.

3.1. Concepto.

Según la RAE (Real Academia Española), Es el tiempo de duración del trabajo diario. El término jornada es una derivación del francés *Jornasal*, en términos generales hace referencia a la actividad general máxima ya sea diaria o semanal que se establece en contraposición o en una plena libertad contractual, al referirnos a jornada de trabajo debe entenderse como el lapso de tiempo contratado o el tiempo por el cual el trabajador está dispuesto a ponerse a las órdenes del patrono a cambio de un salario que por ello va a recibir.²⁵

No se debe perder de vista el hecho que el contrato de trabajo es ante todo un contrato, un contrato por medio del cual el trabajador se subordina a las órdenes del patrono, subordinación que es condicionada a una serie de elementos, algunos de ellos libremente pactados y otros que son impuestos y limitados por virtud de las leyes laborales.

En un contexto más jurídico, por jornada de trabajo se entiende, el lapso, periodo o duración de tiempo durante el cual el trabajador, debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice la mano de obra de los

²⁵ **CABANELLAS DE TORRES**, Ob. Cit., p. 377.

trabajadores ya sea intelectual o material. La jornada máxima de trabajo, en términos legales, tiene por objeto fijar un límite de tiempo de sujeción del trabajador al patrono. Más allá de ese periodo el trabajador no está obligado a laborar por lo mismo no puede fijarse en condiciones contractual ordinaria un horario que exceda a los límites legales.²⁶

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

En la conferencia de Washington de 1919, se planteó que la jornada debería de medirse en función del trabajo efectivamente realizado. En la doctrina suelen encontrarse conceptos coincidentes con el espíritu de la conferencia de Washington; ejemplo encontramos a Manuel Alonso Olea que nos dice que “por jornada de trabajo se entiende el tiempo que cada día dedica el trabajador a la ejecución del trabajo”.²⁷ Colotti define la jornada diciendo que es “el tiempo durante el cual, diariamente el trabajador se

²⁶ **FERNÁNDEZ MOLINA, Luis**, *Derecho Laboral Guatemalteco*, 3ª Edición, Editorial Óscar De León Palacios, Guatemala, 2008, p. 193.

²⁷ **OLEA, Manuel Alonso**, *Derecho Del Trabajo*, Sección De Publicaciones De La Universidad De Madrid, Facultad De Derecho, Tercera Edición, Madrid, 1974, p.124.

encuentra a disposición del patrón para cumplir la prestación que le impone el contrato de trabajo”. Se distinguen tres criterios para definir la jornada estos son: El legal o reglamentario, el nominal y el efectivo. El legal o reglamentario, según el cual se debe computar como jornada el tiempo fijado en la ley o reglamento; el nominal, que es referido al tiempo en el cual el trabajador se encuentra a disposición de su empleador y el efectivo que se refiere al tiempo de trabajo prestado en forma concreta.

La Organización Internacional del Trabajo por sus siglas OIT, sigue el criterio nominal pues en 1930, cuando se aprobó el convenio 30, según el cual en comercios y oficinas, se debería entender como horas de trabajo el tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador, con exclusión de los descansos en los cuales se sustrae de esa disponibilidad.²⁸

La jornada efectiva se da en el momento en que se realiza la limitación de la jornada, se toma en cuenta el desgaste del individuo, en el momento que se lleva a cabo la prestación de los servicios. Pues esta toma en cuenta que una persona que trabaja en el día y descansa por la noche tiene más posibilidad de laborar más horas pero en cambio una persona que trabaja por la noche sufre un mayor desgaste y por ello debe laborar menos horas. Por ello durante muchos años, la distinción de jornada tomo en cuenta el sexo, pues a las mujeres se les prohibía el trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales después de las diez de la noche.²⁹

El tratadista mexicano Trueba Urbina, establece de la jornada de trabajo lo siguiente: la teoría de la jornada de trabajo se funda en el principio

²⁸ **RODRIGUEZ MANCINI, Jorge**, Ob. Cit., p. 320.

²⁹ **BRICEÑO RUIZ**, Ob. Cit., p. 185.

de Derecho Social de proteger la vida y la salud de los trabajadores, así como su justa compensación que mitigue en mínima parte la plusvalía.³⁰

Según Guillermo Cabanellas, se entiende por jornada de trabajo “el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material”.³¹

Por jornada de trabajo se entiende “el tiempo de duración de trabajo diario de los obreros. El cual el trabajador está a disposición del patrón para la prestación de su servicio”.

3.2. Diferencia entre jornada y horario de trabajo.

Resulta importante distinguir entre los términos “jornada” y “horario, toda vez que aparte de no significar lo mismo, estos tienden a confundirse en el uso cotidiano, y eso provoca que muchas veces se pretendan realizar ajustes que legalmente son inconvenientes, porque tienen incidencia sobre la jornada y no sobre el horario.

La jornada debe ser entendida como: el tiempo efectivo máximo que el trabajador está al servicio del empleador en condiciones de subordinación o dependencia en razón de un contrato de trabajo.

El horario, por otra parte, es más bien la distribución diaria de la jornada laboral, teniendo como base un punto de inicio y otro de término, y que comprende él o los intervalos de descanso que se convengan, por ejemplo, el horario se podría reflejar en la siguiente fórmula: de 8:00 am a 5:00 pm, con una hora de 12:00 medio día a 1:00 pm, para alimentos.

³⁰ **CAVAZOS FLORES, Baltazar**, “*El Derecho Laboral En Iberoamérica*”, 1ª edición, Editorial Tridlas, México, 1981, Pág. 394.

³¹ **CABANELLAS DE TORRES**, Ob. Cit., p. 642.

El horario, a diferencia de la jornada, no se considera como uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, por lo que, si no se causa perjuicios graves y objetivos al empleado, el patrono lo puede modificar acorde a las necesidades que imponga la actividad de la empresa.

3.3. Naturaleza Jurídica.

La jornada máxima de trabajo es una condición de naturaleza individual ya que podemos entender como condición de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

Se dice de naturaleza individual porque se forma con las normas sobre las condiciones que deben aplicarse a cada trabajador, las cuales se dirigen a la preservación de la salud y la vida³².

3.4. Clasificaciones.

La clasificación de las jornadas de trabajo puede hacerse considerando diferentes puntos de vista. Entre los doctrinarios existen diferentes clasificaciones respecto a la jornada de trabajo.

Alonso Olea, sostiene por jornada normal: la que está comprendida entre jornada diurna (la comprendida entre las seis y las veinte horas) y jornada nocturna (sus límites son las veinte y las seis horas y tiene una duración máxima de siete horas), jornada reducida: la cual se aplica a los menores de dieciséis años que no pueden trabajar más de seis horas diarias, jornadas especiales: es la jornada que la ley permite una jornada diaria mayor si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier

³² DE LA CUEVA, Ob. Cit., p.266.

otra modalidad equivalente y jornada ilimitada: esta jornada es la que aplica a los trabajadores domésticos la ley solo exige que disfruten de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansos durante la noche.³³

Pérez Botija reduce la clasificación solo a dos términos: jornada legal: la cual es la establecida en la ley y horas extraordinarias: las horas después de la jornada normal que labora un trabajador.

Cabanellas realiza una clasificación de la jornada de trabajo, como lo son:

- A) Por su duración: normal y extraordinaria. Se entiende por jornada normal el cumplimiento del límite fijado para la jornada que se lleva a cabo dentro de las horas mencionadas siendo este límite para la jornada normal diurna, la jornada de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales y jornada normal nocturna de siete horas diarias o cuarenta y dos semanales y la jornada extraordinaria es aquella que comprende los lapsos que, fuera de los ordinarios, el trabajador puede o debe laborar.³⁴ Y se entiende por extraordinaria ya sea la obligatoria o la voluntaria, al respecto de esta Krotoschin, manifiesta que el establecimiento de la jornada máxima imputa la prohibición correspondiente dirigida al empleador de no hacer trabajar a los trabajadores por más tiempo que lo permitido.
- B) Por la luz natural: diurna, nocturna y mixta. La jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna,

³³ **OLEA ALONSO**, Ob. Cit. Pág. 125-128.

³⁴ **CABANELLAS DE TORRES**, Ob. Cit., p. 655.

siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputara jornada nocturna.

- C) Por los riesgos para la salud: salubre e insalubre. La jornada de trabajo salubre es aquella en la que se cumplen todas las medidas para que un trabajador labore sin riesgo para su integridad física y la jornada se labora normal de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales mientras que la jornada insalubre es aquella en donde existe un riesgo para el trabajador por lo que la jornada máxima a cumplir es de seis horas diarias o treinta y seis horas semanales.

Briceño Ruiz realiza otra clasificación, la clasifica la jornada en jornada continua, discontinua y extraordinaria. Jornada continua: Al hablar de jornada continua, nos estamos refiriendo a la jornada de trabajo sin interrupción y por lo mismo, en la contraposición de la jornada no continua o discontinua.

Esta es en la que el trabajador no puede salir del ámbito de la empresa. Y su permanencia obliga a que se le otorguen los lapsos necesarios para alimentarse y descanso.³⁵ En realidad es un concepto que expresa la idea de que desde la hora en que se inicia la jornada y aquella en que concluye, el trabajador se encuentra a disposición del patrón.

Jornada discontinua: En esta el trabajador corta la prestación de sus servicios, se retira de la empresa y retorna el mismo día.³⁶ Su característica principal es la interrupción de tal manera que el trabajador pueda, libremente disponer del tiempo intermedio. Implica dos momentos diferentes de iniciación de jornada. Jornada extraordinaria: En esta el trabajador labora fuera de la jornada máxima establecida ya sea obligatoriamente por el

³⁵ BRICEÑO RUIZ, Ob. Cit., p. 187.

³⁶ *Ibíd.* Pág. 188.

patrono o voluntariamente, esta comprende los lapsos fuera de los ordinarios en que el trabajador puede y debe laborar y algunos autores distinguen esta jornada como de emergencia y horas extraordinarias.³⁷

En los contratos de trabajo o en defecto de la ley, está contemplado un lapso de tiempo al día o a la semana durante el cual el trabajador debe estar a disposición del empleador para ejecutar los servicios convenidos. Se le denomina jornada laboral ese tiempo es el considerado ordinario normal legal. El resto del tiempo diario corresponde y pertenece al trabajador. Sin embargo se contempla en la vinculación laboral un tiempo de labores extraordinarias, en el que el trabajador, fuera de las jornadas pactadas, se encuentra a disposición del empleador, debido a circunstancias imprevistas o especiales.

Es decir que en vez de disponer de su tiempo libre, se indique en beneficio del empleador en adición a la jornada ordinaria ya ampliada. Constituye la jornada extraordinaria un exceso autorizado de los límites de las jornadas es un complemento del salario son muchos los enfoques con que pueden visualizarse el tiempo extraordinario o simplemente tiempo extra u horas extraordinarias.³⁸

Obligatoriedad de Laborar Horas Extraordinarias. Siendo la jornada laboral una institución laboral y un derecho reconocido en la misma Constitución no puede pactarse en contra de ella en perjuicio del trabajador, por lo mismo cualquier extensión de las horas laborales debe necesariamente contar con su presencia. Requisitos: el primer requisito para que se trabajen horas extraordinarias, es que sea en forma voluntaria, y en segundo lugar; que la causa provenga de circunstancias especiales no

³⁷ **Ibíd.** Pág. 189.

³⁸ **Ibíd.** pág. 203.

regulares y por ultimo; se debe pagar estas como lo establece la ley en un cincuenta por ciento del valor de la hora ordinaria.³⁹

Tipos de Horas Extraordinarias.

Se toma como patrón los límites diarios y semanales fijados por la ley y por otra parte los días de descanso semanal y de asueto resultan dos clases de tiempos extraordinarios:

a) Las horas extras cuando se excede la jornada diaria de ocho horas o semanal de cuarenta y cuatro horas. La jornada diurna puede excederse hasta en dos horas diarias, siempre que no excedan de las citadas cuarenta y cuatro horas semanales.

b) Las horas extras cuando se labora un día de descanso semanal (séptimo día) o de un día de asueto. No se considera aquí las vacaciones ya que durante ellas no es permitido laborar.⁴⁰

3.5. Limitación a la Jornada de Trabajo.

El derecho del trabajo se inició con dos aspiraciones fundamentales que el proletariado ha pugnado desde un principio por realizar los que son la reducción de la jornada y el aumento de los salarios.

Es por ello que la justificación para que exista una limitación para la jornada de trabajo es de carácter social, ya que entre más amplio es el límite de la jornada, existe un mayor decaimiento de la salud física del trabajador, por ello debe buscarse la medida o proporción equitativa para que exista una armonía entre trabajo y descanso.

³⁹ **Ibíd**em pág. 205.

⁴⁰ **Ibíd**em pág. 206.

En otras épocas la duración de la jornada de trabajo se determinaba, en general, en función de las horas de luz natural y del tiempo necesario con el fin de producir lo suficiente para satisfacer las necesidades fundamentales.⁴¹

Las partes son libres de pactar la jornada de trabajo que estimen conveniente, así como la remuneración del mismo, aunque la condición del trabajador es evidentemente inferior a la del patrono al momento de celebrar el contrato de trabajo, ya que la necesidad por parte del trabajador a tener un ingreso económico para la satisfacción de sus necesidades, lleva al patrono a imponer jornadas agotadoras.

Es por ello que la jornada de trabajo no debe estar a merced de las partes contratantes. Ella constituye una institución que debe ser gobernada por normas legales, imperativas y de orden público, ya que es la única forma de defender al trabajador.

Además, la limitación de la jornada de trabajo acarrea un fin social y cultural, pues con el tiempo libre el trabajador puede desarrollar su vida y así tener tiempo para el hogar, los hijos, la religión, y el recreo.

La jornada máxima de trabajo es una de las limitaciones laborales de mayor importancia, pues se encarga de la defensa de la salud, y en general del bienestar del hombre, la jornada constituye un punto o cláusula importante en el contrato de trabajo, ya que se ha dicho que sin jornada no puede realizarse trabajo alguno, ya que en base a la jornada se estipula la remuneración, la cual es de vital importancia para el trabajador.

⁴¹ **CABANELLAS DE TORRES**, Ob. Cit., p.642.

3.6. Excepciones a la Jornada Máxima de Trabajo.

Existen excepciones generales y permanentes que son las expresamente previstas por la propia norma; y excepciones especiales que son las que dependen para su calificación como tal de otras normas reglamentarias que la consagran, en forma permanente o temporal, ya sea en razón de las índoles de la actividad o del carácter del empleo.

En la doctrina se señalan como excepción a la jornada máxima de trabajo de forma permanente, los empleos de dirección y vigilancia y el trabajo por equipos. La primera excepción está referida a quienes cumplen tareas de dirección o vigilancia, comprendiéndose en este último concepto tanto la vigilancia superior como la subalterna. Y la segunda excepción referida a los trabajos por equipos o turnos rotativos, cuando los trabajos se efectúen por quipos la duración de las tareas podrá ser prolongada más allá de las ocho horas diarias.⁴²

Son excepción a la jornada máxima de trabajo de forma temporal, los casos de accidentes o trabajos de urgencia a efectuarse en máquinas, herramientas o instalaciones o en caso de fuerza mayor. En cuanto a estas excepciones está referida a situaciones transitorias, temporarias u ocasionales y opera en caso de accidente ocurrido o inminente, o en caso de trabajos de urgencias a efectuarse en las máquinas, herramientas o instalaciones, o de fuerza mayor, pero tan solo en la medida necesaria para evitar que un inconveniente serio ocurra en la marcha regular del establecimiento y únicamente cuando el trabajo no pueda ser efectuado durante la jornada normal.

⁴² RODRIGUEZ MANCINI, Ob. Cit., Pág. 332.

No debe confundirse la jornada de emergencia con la jornada extraordinaria, puesto que la jornada de emergencia implica la idea de un acontecimiento ajeno a los fines propios de la actividad empresarial y la jornada extraordinaria es la extensión de la jornada normal ya sea por necesidad de un beneficio empresarial.

CAPÍTULO IV

LA JORNADA LABORAL Y SU REGULACION EN EL DERECHO POSITIVO VIGENTE.

El Salvador, es uno de los países Latinoamericanos a la vanguardia en lo que a su ordenamiento jurídico se refiere, y en materia laboral no es la excepción. La Constitución de la República vigente, regula extensamente los principios básicos y los derechos de los trabajadores, establecidos en el correspondiente Código de Trabajo y demás leyes secundarias vinculantes a la materia, así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado el 23 de noviembre de 1979, por lo que de acuerdo al artículo 144 de la Constitución, se convierte en ley de la República.

4.1. Constitución de la Republica.

Es así que en el Art.38, inciso 6º de la Constitución nos expone:

“La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y cuatro horas.

El máximo de horas extraordinarias para cada clase de trabajo será determinado por la ley.

La jornada nocturna y la que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna y estará reglamentada por la ley. La limitación de la jornada no se aplicará en casos de fuerza mayor.

La ley determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando, atendiendo a causas biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija y la de aquellas que deberán mediar entre dos jornadas.

Las horas extraordinarias y el trabajo nocturno serán remunerados con recargo".⁴³

De conformidad a esta disposición, la jornada laboral se clasifica en ordinaria y extraordinaria, en diurna y nocturna. También, se instituye que, la iniciación, duración y terminación de la jornada ordinaria de trabajo podrá variar según la índole de las labores, necesidades o urgencias del trabajo, la época del año o cualquier otra causa justa; pero, en ningún caso podrá exceder del límite establecido legalmente.

En cuanto al horario de trabajo, este puede ser diurno y nocturno. El diurno está comprendido desde las seis a las diecinueve horas, y el nocturno desde las diecinueve horas a las seis horas del día siguiente. La jornada ordinaria diurna no excederá de ocho horas, ni la nocturna de siete. La semana laboral con horario diurno no puede superar las cuarenta y cuatro horas, mientras que la nocturna no será superior a treinta y nueve; de tal forma que, las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán, como mínimo, con un 25% de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horario diurno. En consecuencia, todo trabajo realizado en exceso de la jornada ordinaria será remunerado con un recargo consistente en el 100% del salario básico por hora.

4.2. Tratados Internacionales.

4.2.1. Convenio No 1. Sobre las horas de trabajo (industria), 1919.

En 1919 y en el marco de la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Washington, se adopta el primer

⁴³ **CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR**, D.O. N1234, Tomo N1 281
Fecha: 16 de Diciembre de 1983, pág. 8

convenio de la OIT denominado Convenio sobre las horas de trabajo (industria) 1919 núm. 1. Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

El mismo, conforme surge del primer párrafo de su art. 2o, resulta aplicable a las personas empleadas en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza con excepción de aquellas en que solo estén empleados los miembros de una misma familia.

Igualmente en el primer párrafo de su art. 2o se fija como límite máximo de la duración de jornada un solo tope de 8 horas por día y 48 horas semanales, es decir se establece un tope acumulativo en los siguientes términos:

Art 2. “En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que solo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas diarias por día y de cuarenta y ocho horas por semana, salvo las excepciones previstas a continuación....”

También se establece un límite de 56 horas por semana en el caso de los trabajos cuya realización continua, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurada por equipos sucesivos.

También prevé la posibilidad de trabajar determinado promedio de horas durante cierto periodo (art- 6 primer párrafo) y establece excepciones permanentes y temporales a la norma general (art. 6 segundo párrafo).

Como antecedente inmediato de este Convenio destaca el Tratado de Paz de Versalles del mismo año 1919 que creó la Organización Internacional del Trabajo, que en el preámbulo de la Parte XII (Trabajo) indicó, entre las medidas necesarias para mejorar las condiciones de trabajo, la reglamentación de las horas de trabajo y la fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo como así también la adopción de la jornada de ocho horas o la suma de 48 horas como norma a la que se debía aspirar.

4.2.2. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador.

El continente Americano fue el primero que introdujo a nivel regional los derechos laborales dentro del marco de regulación internacional, al adoptar la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales en Bogotá, Colombia, en 1948.⁴⁴ La Carta de Garantías Sociales, o también denominada Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, fue adoptada un año antes a la propia constitución de la Organización de Estados Americanos y a la adopción de la Declaración Americana de Derechos Humanos. Este instrumento internacional, no sólo fue un importante antecedente en el plano regional, sino también, contribuyó en los esfuerzos que se venían implementando en el seno de las Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo por regular internacionalmente los derechos laborales.

La Carta consta de 39 artículos y regula casi la integridad de los temas laborales. La Carta reconoce un conjunto de derechos laborales en el plano

⁴⁴ Concordes en dar forma a la Resolución LVIII de la Conferencia Interamericana sobre Problemas de la Guerra y de la Paz, la cual dispone la elaboración de una carta de Garantías Sociales, adoptaron la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, en Bogotá, Colombia, el 2 de mayo de 1948, como Declaración de los derechos sociales del trabajador.

individual entre los que están: la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas diarias o de 48 horas semanales (artículo 12), la remuneración extraordinaria por horas extras o trabajo nocturno (artículo 12), la estabilidad laboral relativa (artículo 19).

Dentro de los derechos laborales consagrados en esta Carta, es importante citar el artículo pertinente al problema u objeto de estudio, entre ellos el artículo 12 establece:

“La jornada ordinaria de trabajo efectivo no debe exceder de 8 horas diarias o de 48 semanales. La duración máxima de la jornada en labores agrícolas, ganaderas o forestales, no excederá de 9 horas diarias o de 54 semanales. Los límites diarios podrán ampliarse hasta una hora cada uno, siempre que la jornada de uno o varios días de la semana tenga una extensión inferior a las indicadas, sin perjuicio de lo dispuesto sobre descanso semanal. La jornada nocturna y la que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna. La limitación de la jornada no se aplicará en los casos de fuerza mayor. Las horas suplementarias no excederán de un máximo diario y semanal. En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se podrá exceder el límite de la jornada con horas suplementarias. La legislación de cada país determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando atendiendo a razones biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija y las que deberán mediar entre dos jornadas. Los trabajadores no podrán exceder el límite de la jornada prestando servicios al mismo u otro empleador. El trabajo nocturno y el que se efectúe en horas suplementarias dará derecho a una remuneración extraordinaria.”

Si bien, la Carta Americana de Garantías Sociales no tiene carácter obligatorio, esto no menoscaba su relevancia por reconocer regionalmente

los derechos laborales. Se trata de un texto internacional que inspira a los ordenamientos internos de los Estados Americanos para que se enmarquen dentro de ese esfuerzo.

4.2.3. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.⁴⁵

Simultáneamente a la constitución de la O.E.A., los Estados Americanos reunidos en la Novena Conferencia Internacional Americana de Bogotá, Colombia, en abril de 1948, adoptaron la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Esta Declaración Americana se adoptó meses antes que la Asamblea de las Naciones Unidas aprobase la Declaración Universal de Derechos Humanos. La Declaración se divide en dos capítulos: Derechos y Deberes respectivamente.

Entre los derechos laborales recogidos en la Declaración son: El derecho al trabajo y a una justa retribución, artículo XIV: *“Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”*.

Por último, si bien la Declaración Americana recoge un número menor de derechos laborales respecto a la Carta Americana de Garantías Sociales, esto resulta entendible por referirse a un tratado que se inserta en una temática más amplia, existiendo entre ambos textos internacionales una relación de complementariedad.

4.2.4. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.

⁴⁵ **NACIONES UNIDAS**. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. *“Normas Básicas sobre Derechos Humanos”*. Proyecto de Cooperación Técnica sobre Derechos Humanos de El Salvador, 2000, pág. 135.

El Protocolo de San Salvador, fue adoptado el 17 de noviembre de 1988, y ratificado por el Estado Salvadoreño el 30 de marzo de 1995,⁴⁶ entrando en vigor el 16 de noviembre de 1999 para los Estados Americanos que lo ratificaron. El sustento jurídico del Protocolo proviene del artículo 31 de la Convención cuando dispone: *“Podrán ser incluidos en el régimen de protección de esta Convención otros derechos y libertades que sean reconocidos de acuerdo con los procedimientos establecidos en los artículos 76 y 77”*. La carencia ya evidenciada en la redacción de la Convención Americana por la ausencia de derechos económicos, sociales y culturales, provocó la necesidad de elaborar un tratado complementario sobre la materia.

Bajo este marco normativo, hay un significativo número de derechos laborales que son consagrados como derechos humanos en el Sistema Americano por medio del Protocolo adicional, siguiendo la línea ya formulada por la Carta Americana de Garantías Sociales de 1947. El Protocolo de San Salvador recoge en el plano individual los siguientes derechos laborales entre los que nos interesa: la estabilidad laboral (literal d, del artículo 7), el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo (artículo 7), la limitación de la jornada de trabajo (literal g, del artículo 7).

4.2.5. Convenio sobre el Personal de Enfermería, (C149).⁴⁷

Celebrado en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, el 21 de junio de 1977 y entrado en vigor el 11 de julio de 1979; ratificado por el Salvador el 30 de Enero de 2013. Dicho

⁴⁶ **PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES “PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”**. D.L. N° 320, del 30 de marzo de 1995. D.O. N° 82, de fecha 5 de mayo de 1995.

⁴⁷ **CONVENIO SOBRE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA**. del 21 de junio de 1977, Ginebra.

convenio reconoce el trabajo que desempeña el personal de enfermería para la protección y mejoramiento de la salud y bienestar de la población; siendo así que en el sector público, como empleador de personal de enfermería, debería desempeñar un papel activo en el mejoramiento de las condiciones de empleo y de trabajo del personal de enfermería.

En cuanto a la jornada de trabajo dicho convenio menciona en su artículo 6 que *“El personal de enfermería deberá gozar de condiciones por lo menos equivalentes a las de los demás trabajadores del país correspondiente, en los aspectos siguientes: Horas de trabajo, incluidas la reglamentación y la compensación de las horas extraordinarias, las horas incomodas y penosas y el trabajo por turnos;...”*

En cuanto a la jornada de trabajo, dentro del convenio se hace mención a una serie de recomendaciones, las cuales están destinadas a fortalecer los derechos del personal de enfermería y proporcionar orientación a los encargados de crear políticas, para que planifiquen y apliquen las políticas relativas al personal de enfermería.

4.3 Código de Trabajo.⁴⁸

En cuanto a la regularización de la jornada de trabajo el código de trabajo en su capítulo tercero desarrolla lo relativo a jornada de trabajo y la semana laboral, del artículo 161 al 170.

En el Art. 161 del Código de Trabajo; menciona las clases de jornadas las cuales son diurnas que está comprendida entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve

⁴⁸ **CÓDIGO DE TRABAJO**, Decreto No.: 15 Diario Oficial No.: 142, Tomo No.: 236, Fecha Emisión: 23/06/1972, Fecha Publicación: 31/07/1972.

horas de un día y las seis horas del día siguiente, siendo 8 horas diarias y 44 semanales para las jornadas diurnas y 7 horas nocturnas y 39 semanales; para la jornada nocturna.

Por otra parte, el límite de la jornada diurna y nocturna no tiene aplicación en todas las actividades, pues, la jornada de trabajo en labores peligrosas e insalubres debe ser menor a la de las demás actividades, así lo expresa el art. 162 del Código de Trabajo:

“En tareas peligrosas o insalubres, la jornada no excederá de siete horas diarias, ni de treinta y nueve horas semanales, si fuere diurna: ni de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales, si fuere nocturna. En los casos de este artículo, la jornada de trabajo que comprenda más de tres y media horas nocturnas, será considerada nocturna, para los efectos de su duración”.

En el Art. 163 del Código de Trabajo; se realiza la definición de lo que se entiende por jornada de trabajo efectivo el cual es todo aquél en que el trabajador está a disposición del patrono; lo mismo que el de las pausas indispensables para descansar, comer o satisfacer otras necesidades fisiológicas, dentro de la jornada de trabajo. Casos que contempla lo dicho por la disposición, por ejemplo cuando se agota la materia prima por causa imputable del patrono y este pudiendo no está pronto a proporcionarla y tiene a los trabajadores paralizados, inactivos durante mucho tiempo de lo que comprende su jornada.

Art. 167 del Código de Trabajo; Con este artículo queda establecido legalmente el límite durante el cual un trabajador puede estar subordinado, entregando su energía de trabajo en forma continua y durante un mismo día o periodo de 24 horas para su patrono. En resumen, el art. 167 determina un

límite, sobre todo para los trabajadores que están sometidos a horario, quienes no pueden por tanto trabajar más de ocho horas extraordinarias, porque de lo contrario, no se cumpliría la regla.

Consecuentemente, el artículo 168 manda que el trabajo realizado en horas nocturnas sea remunerado con recargo del veinticinco por ciento. En ese sentido, el valor de la hora diurna o nocturna, es lo que sirve de base para después regular la jornada extraordinaria; es decir, que si la hora extra se trabaja en forma diurna, la remuneración será con recargo sobre la hora diurna, y si es nocturna, el recargo recaerá sobre el salario de la hora nocturna.

Art. 169 y 170 del Código de Trabajo; el trabajo extraordinario es el que se realiza en exceso de la jornada ordinaria de trabajo, sea esta diurna o nocturna, el trabajador no está obligado a prestar sus servicios en horas extraordinarias, éstas sólo pueden pactarse en forma ocasional cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan.

El trabajo realizado en horas extraordinarias se paga con un cien por ciento (100%) de recargo sobre el salario básico por hora de la jornada de trabajo que se prolonga.

Pero si las horas extras se realizan en horas nocturnas, se pagarán, además con un recargo de por lo menos un veinticinco por ciento (25%) sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas. (Arts. 168 y 169 del Código de Trabajo).

Por ejemplo, un trabajador laboró diez horas el día lunes, y ocho horas de martes a viernes, no laborando el sábado. Este trabajador en la semana prestó sus servicios por cuarenta y dos horas, no excediendo el máximo de la

jornada laboral semanal (44 horas), pero sí excedió el día lunes del máximo de la jornada ordinaria de trabajo diurna (8 horas), por lo que esas dos horas deben pagársele con el recargo del cien por ciento (100%) del salario básico.

4.4 Código de Salud.⁴⁹

Dentro del capítulo ocho se encuentran regulados las obligaciones, derechos y prohibiciones de los empleados del sector salud; en el art. 34 del Código de Salud nos establece los derechos entre los que encontramos: contratar convencionalmente, los honorarios profesionales; solicitar a la Junta respectiva, su intervención cuando surjan desacuerdos con relación a los honorarios; transferir pacientes a otros profesionales cuando en beneficio de una mejor atención lo consideren necesario; velar por la superación del gremio.

Y en el art. 33 del Código de Salud establece que son obligaciones de los profesionales, técnicos, auxiliares, higienistas y asistentes, relacionados con la salud, las siguientes: Atender en la mejor forma a toda persona que solicitare sus servicios profesionales, ateniéndose siempre a su condición humana, sin distingos de nacionalidad, religión, raza, credo político ni clase social; cumplir con las reglas de la ética profesional adoptadas por la Junta respectiva.

Cumplir con las disposiciones del presente Código y los Reglamentos respectivos; Colaborar gratuitamente cuando sus servicios fueren requeridos, por las autoridades de salud y demás instituciones y organismos relacionados con la salud, en caso de catástrofe, epidemia u otra calamidad general; Atender inmediatamente casos de emergencia para los que fueren requeridos; Cumplir con las disposiciones vigentes, sobre prescripción de

⁴⁹ **CÓDIGO DE SALUD**, Decreto No.: 955, Diario Oficial No.: 86, Tomo No.: 299
Fecha Emisión: 28/04/1988, Fecha Publicación: 05/11/1988.

estupefacientes, psicotrópicos, agregados; y todas las demás obligaciones y responsabilidades que conforme al presente Código y sus reglamentos les correspondan.

4.5. Ley del Servicio Civil.⁵⁰

Que de conformidad con el precepto constitucional citado la ley que regule el Servicio civil debe comprender especialmente las condiciones de ingreso a la administración, las reglas relativas a promociones, ascensos, traslados, suspensiones y cesantías de los funcionarios y empleados comprendidos en la carrera administrativa; y los recursos contra las resoluciones que los afecten; que para garantizar la eficiencia de la administración en beneficio del interés público, es indispensable que la ley especial sobre la materia regule también los deberes y prohibiciones a que deben quedar sujetos los funcionarios y empleados.

En su art. 1.- tiene por finalidad especial regular las relaciones del Estado y el Municipio con sus servidores públicos; garantizar la protección y estabilidad de éstos y la eficiencia de las instituciones públicas y organizar la carrera administrativa mediante la selección y promoción del personal sobre la base del mérito y la aptitud.

En el art. 2.- el alcance de la ley es que quedan sujetos a las disposiciones de esta ley, con las excepciones que después se dirán, los servidores públicos de las instituciones públicas cuando en el texto de esta ley se refiera a la administración pública o a las instituciones públicas, se estará refiriendo a la presidencia de la república, ministerios, órgano legislativo, órgano judicial, órganos independientes, gobernaciones políticas

⁵⁰ **LEY DEL SERVICIO CIVIL**, Naturaleza : Decreto Ley N°: 507 Fecha:24/11/1961 D. Oficial: 239 Tomo: 193 Publicación DO: 27/12/1961

departamentales y municipalidades. Asimismo, cuando esta ley se refiera al funcionario empleado público, se estará refiriendo a los servidores públicos o trabajadores. Los miembros del magisterio y servicio exterior, por la naturaleza de sus funciones, se regirán por leyes especiales; sin perjuicio de los derechos sociales contenidos en esta ley, los cuales les serán aplicables a dichos servidores públicos.

4.6 Ley de Creación del Escalafón del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.⁵¹

En esta ley para dar cumplimiento a dichas disposiciones constitucionales es necesario, entre otras acciones, establecer por medio de ley un sistema escalafonario de los funcionarios y empleados integrantes de los servicios de salud que dependan del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, el cual permita la adecuada y equitativa remuneración de aquellos, con bases a elementos técnicos y objetivos, los cuales propicien un clima armónico en el trabajo y la retención del personal calificado, todo con miras al mejoramiento de las prestaciones al público del servicio de salud.

En el art. 1.- Se crea el escalafón del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en el cual estarán inscritos todos sus funcionarios y empleados con el objeto principal de proporcionar a los mismos, oportunidades de desarrollo y crecimiento a través de un conjunto de instrumentos técnicos.

En el art. 4.- La presente Ley se aplica a los funcionarios y empleados que presten su servicio, bajo ley de salarios, contrato y planilla. El escalafón

⁵¹ **LEY DE CREACIÓN DE ESCALAFÓN DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL**, Decreto No.: 831, Diario Oficial No.: 64, Tomo No.: 323, Fecha Emisión: 11/03/1994, Fecha Publicación: 08/04/1994

se aplicará por el sistema de incentivos por mérito personal, el cual se basará en evaluaciones que se realizarán a los funcionarios y empleados. No se aplicará a quienes desempeñen los cargos de: Ministro y Viceministro.

4.7. Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos⁵².

Es importante mencionar lo argumentado por la ley de asuetos, vacaciones y licencias de los empleados públicos que tiene relación con el Art 5 de la Ley del Servicio Civil:

Art. 1o Los Empleados Públicos gozarán de asueto remunerado durante los siguientes días:

Todos los domingos y sábados del año; el 1 de mayo, “Día del trabajo”; el 10 de mayo, “Día de la Madre”, el 15 de septiembre, “Día de la Independencia”; y el 2 de noviembre, “Día de los Difuntos”.

Gozarán de licencia a título de vacaciones, durante tres periodos en el año: uno de ocho días, durante la Semana Santa, uno de seis días del 1o al 6 de agosto, y uno de diez días del 24 de diciembre al 2 de enero inclusive.

Art. 5o Sin perjuicio de los artículos anteriores, los empleados gozarán de licencia con goce de sueldo por los siguientes motivos:

- 1) Por enfermedad
- 2) Por alumbramiento
- 3) Por enfermedad gravísima de los parientes cercanos
- 4) Por duelo
- 5) Por el desempeño de misiones oficiales fuera de la República.

⁵² **LEY DE ASUETOS VACACIONES Y LICENCIAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS**, Naturaleza: Decreto Legislativo, N°: 17, Fecha:04/03/1940, D. Oficial: 56 Tomo: 128 , Publicación DO: 07/03/1940.

6) Por salir del país integrando delegaciones deportivas, culturales o científicas.

El Art. 30 establece que el funcionario o empleado que cesare en sus funciones por suspensión de plazas tendrá derecho a recibir una indemnización equivalentes al sueldo mensual correspondiente a dicha plaza, por cada año o fracción que exceda de seis meses de servicios prestados en la proporción siguiente:

a) Si el sueldo mensual fuere de hasta cuatro salarios mínimos, la indemnización será hasta un máximo equivalente a doce sueldos mensuales.

b) Si el sueldo mensual fuere superior a los cuatro salarios mínimos; hasta un máximo de ocho salarios mínimos, la indemnización será de doce meses.

Es importante mencionar lo argumentado por la ley de asuetos, vacaciones y licencias de los empleados públicos.

4.8 Jurisprudencia Aplicada a la Jornada Máxima de Trabajo.

Las normas laborales deben interpretarse conforme a los principios generales del derecho laboral, tratándose de derechos sociales, como el de trabajo, el Juzgador debe procurar una interpretación finalista de las normas, en armonía con los principios generales del derecho, en la forma que mejor garanticen la eficacia de los derechos establecidos en la Constitución de la República. Por ello, en palabras del prestigioso tratadista, Mario de la Cueva, en su libro "El nuevo derecho mexicano del trabajo" Porrúa, México, 1974, pág. 140 dice: "Que el intérprete se aparte del formalismo que aísla al derecho de la realidad que le dio vida y se sumerja en los datos que proporcionaron al legislador las fuentes materiales, pues solamente entonces

podrá aprehender el sentido auténtico de las normas y su consecuente finalidad”⁵³.

Bajo este aspecto cabe mencionar el principio de irrenunciabilidad el cual este principio, el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio.

Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.

El Art. 161 del C. T., dice: Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas. Las diurnas están comprendidas entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración.

La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve.

El Art. 170 C. T. establece que el trabajo en horas extraordinarias sólo podrá pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias -así lo exijan. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, en las empresas en que se trabaje las veinticuatro horas del

⁵³ **Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia**, del 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación Ref. 103-C-2005.

día, podrá estipularse el trabajo de una hora extraordinaria en forma permanente, para ser prestado en la jornada nocturna. También podrá pactarse el trabajo de una hora extra diaria, para el solo efecto de reponer las cuatro horas del sexto día laboral, con el objeto de que los trabajadores puedan descansar, en forma consecutiva, los días sábados y domingo de cada semana. En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, para que el acuerdo sea válido, será necesaria la aprobación del Director General de Trabajo.

En la demanda no se establece el horario de las horas extraordinarias diurnas trabajadas; ya que únicamente manifiesta que son seiscientos cuarenta y ocho horas extraordinarias diurnas laboradas a partir del seis de abril al veinte de septiembre del año dos mil nueve; y es necesario precisar el horario de dichas horas extraordinarias diurnas.⁵⁴

Y El art. 52 Cn. dispone: "Los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables. La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social". Si se ha dicho que el trabajo es una función social, pues beneficia a toda la sociedad, no puede dejarse al arbitrio del trabajador el cumplimiento de los mandatos constitucionales relativos al derecho laboral, la igualdad en la remuneración (art. 38 Ord. 1°), la jornada máxima de trabajo (art. 38 Ord. 6°), y el descanso remunerado para la mujer embarazada (art. 42 inc. 1°).

La irrenunciabilidad de las normas constitucionales laborales cobra mayor sentido al constatar que el trabajador se encuentra de hecho en una

⁵⁴ **CAMARA DE LO CIVIL DE LA PRIMERA SECCION DE ORIENTE**, San Miguel, veintisiete de enero del año dos mil once. Proceso numero L-67-30-06-10. Pág. 32.

posición de desventaja, respecto al empleador, cuando pacta las condiciones de trabajo.⁵⁵

Podemos analizar como los derechos de los trabajadores son irrenunciables por mandato constitucional y sobre todo en lo que se refiere a la jornada de trabajo, que en El Salvador según sentencia dictada por la Cámara de lo Civil, De La Primera Sección de Oriente es de ocho horas repitiendo lo establecido por el código de trabajo de el Salvador.

Es así como en el ámbito internacional, La Corte de Apelaciones de Santiago Chile, Rol 4856-02 de 06/04/2003: plasma “La esencia del contrato de trabajo es la prestación de servicios bajo vínculo de subordinación y también de dependencia, y de una interpretación sistemática de las disposiciones laborales, surgen las condiciones y características especialísimas de esta clase o forma de vinculación o relación jurídica y de hecho, la que debe traducirse, en que el trabajador debe estar sujeto a una jornada de trabajo determinada, con permanencia del trabajador en sitio determinado para la prestación de los servicios, seguida de la obligación de cumplir el horario establecido en el contrato, con sujeción y control a través de la firma en un libro de asistencia y registro de entradas y salidas”.⁵⁶ Dicha sentencia establece el derecho del trabajador a tener una jornada de trabajo determinada.

⁵⁵ **SENTENCIA DE LA SALA DE LO CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**, Proceso de Inconstitucionalidad del 12 de marzo de 2007. No 26-2006. Pág. 16.

⁵⁶ **CORTE DE APELACIONES DE VALPARAÍSO**, Sentencia De Inconstitucionalidad, Con Referencia Numero Rol 317-97 De Fecha 02 De Octubre De 1997, En *Jurisprudencia Judicial En Algunos Temas Laborales*, Departamento De Estudios, Dirección Del Trabajo 2005, Compiladora Consuelo Gazmuri, Pág. 14. “corresponde calificar como contrato de trabajo y no como contrato de honorarios (...) al contrato que en la práctica implicó que el trabajador haya prestado servicios de índole laboral, pues tenía la obligación de asistencia diaria de lunes a viernes, sujeto a un horario de ocho y media a diecisiete horas dieciocho minutos, bajo dependencia y subordinación de los jefes, de quienes recibía instrucciones.”

CAPITULO V

LA JORNADA MAXIMA DE TRABAJO EN EL DERECHO POSITIVO INTERNACIONAL.

El análisis de la legislación comparada en materia laboral siempre ha sido importante pero hoy en día constituye una necesidad en el mundo globalizado en que vivimos a continuación analizaremos cómo diferentes países regulan la jornada máxima de trabajo.

5.1. La Jornada Máxima de Trabajo en Guatemala.

En la Constitución de la República de Guatemala en su Capítulo II referido a los derechos sociales, sección octava del trabajo artículo 102 lit. G encontramos lo referido a la jornada de trabajo lo cual se manifiesta:

“La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana”. “Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

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

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleado⁵⁷.”

Dentro del Código de Trabajo en su art.116 regula que: “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 y 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”.⁵⁸

Es de importancia anotar lo estipulado en el Artículo número 117 Código de Trabajo, al establecer el mismo que: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder

⁵⁷ **CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA**. Reformada por Acuerdo Legislativo N° 14-93 del 17 de noviembre de 1993.

⁵⁸ **CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**, D.C. No. 1441, del 29 de abril de 1961. Pág. 83.

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”.

El Art. número 118 del Código de Trabajo vigente en Guatemala preceptúa que: “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”.⁵⁹

Para computar la duración de la jornada laboral deben tomarse en cuenta distintos criterios entre los cuales son sobresalientes los que a continuación se dan a conocer y explican brevemente:

El tiempo de trabajo efectivo, el cual no es igual al tiempo efectivamente laborado, debido a que este último puede ser referente al tiempo que en realidad se está prestando un determinado servicio o ejecutando una obra. “El tiempo de trabajo efectivo está referido a aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono, ya sea que realmente esté prestando un servicio o simplemente esté en su puesto de trabajo esperando instrucciones para realizar una labor”.⁶⁰

El Art. número 119 del Código de Trabajo vigente preceptúa que: “La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más

⁵⁹ **OFICINA DE DERECHOS HUMANOS DEL ARZOBISPADO DE GUATEMALA**, “*derecho laboral*”, s. Ed, editorial Diakonia Suecia, Guatemala, 2012, pág. 19.

⁶⁰ **ECHVERRÍA MORATAYA, ROLANDO**. “*derecho del trabajo*”, tomo i, editorial universitaria, Guatemala, 2000 .pág. 107.

períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador. Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo”.

En virtud de que en una jornada mixta se trabaja cuatro horas o más durante la noche, dicha jornada tiene que reputarse como nocturna, y En atención a motivaciones físicas de los empleados se dispone la reducción de la jornada ordinaria laboral.

Debido a la naturaleza del trabajo, o bien a la función que se lleva a cabo, se debe permitir la ampliación de la jornada laboral más allá de lo que ha sido determinado como garantía mínima, tal y como ocurre en el caso de los representantes del patrono, de los empleados que trabajen sin fiscalización superior inmediata, de quienes ocupen cargos de vigilancia o que necesiten de una sola presencia, de quienes cumplan el cometido encomendado fuera del lugar en el cual se encuentre establecida la empresa, como agentes comisionistas que cuenten con carácter de empleados, de los empleados domésticos y de otros que debido a la naturaleza del trabajo que llevan a cabo no se encuentren sometidos a jornadas laborales.⁶¹

El Art. número 121 del Código de Trabajo vigente regula que: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinen 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

⁶¹ **Ibídem.** pág. 108.

salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable”.⁶²

También el Art. número 122 de la norma citada señala que: “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.

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”.⁶³

“En cuanto a las horas extraordinarias generalmente han sido aceptados los principios siguientes:

- 1) Jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo que es la prolongación por circunstancias extraordinarias del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono, y siempre que medie aceptación del trabajador;

⁶² OFICINA DE DERECHOS HUMANOS DEL ARZOBISPADO DE GUATEMALA, OB. CIT., P.20.

⁶³ CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, ob. cit. pág. 185.

- 2) La prolongación de la jornada no es un acto arbitrario, sino que son circunstancias extraordinarias que provienen de las necesidades de orden técnico y los requerimientos de orden económico que imponen la prolongación de los trabajos;
- 3) El límite de la duración de la jornada extraordinaria está determinada por la ley.
- 4) En Guatemala la suma de las horas de la jornada ordinaria, más las horas de la jornada extraordinaria no puede ser mayor de doce horas diarias; se computan como horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada ordinaria que deba cumplir el trabajador, la retribución debe estar determinada en la ley.
- 5) En Guatemala las horas extraordinarias deben ser remuneradas por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios que devenguen los trabajadores; la no obligatoriedad de las horas extraordinarias, pues siendo una garantía mínima la jornada ordinaria de trabajo, las horas extraordinarias no son obligatorias para los trabajadores⁶⁴.

5.2. La Jornada Máxima de Trabajo en México.

Normalmente se habla de jornada diaria de trabajo es la única a la que se refiere el artículo 123 constitucional, pero la redacción del artículo 59 de la Ley Federal de Trabajo al autorizar el reparto de las 48 horas de trabajo a la semana, a fin de permitir el reposo del sábado por la tarde, ha dado margen a que se hable también de jornada semanal, como una expresión corriente en los contratos individuales o colectivos de trabajo. Fuera de esa ampliación, no es usual referirse a jornadas quincenales y mensuales.

⁶⁴ ECHEVERRÍA MORATAYA. ob. cit. pág. 116.

En términos de los artículos 60 y 61 de la Ley Federal de Trabajo existen tres tipos legales de jornada de trabajo a saber:

- 1.- Jornada Diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.
- 2.- Jornada Nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.
- 3.- Jornada Mixta es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

La duración de la jornada diurna será de ocho horas, siete la nocturna y siete horas y media la mixta, para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5° fracción III de la Ley Federal de Trabajo, esto es que estarán prohibidas las jornadas inhumanas por lo notoriamente excesivas, dada la índole del trabajo, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje.

Según los artículos 63 y 64 de la Ley Laboral: Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos, y cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposos o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.⁶⁵

En términos de los artículos 65 y 66 de la Ley Federal de Trabajo, la jornada de trabajo puede prolongarse por dos circunstancias:

- 1.- Por circunstancias adversas; y
- 2.- Por circunstancias extraordinarias⁶⁶.

⁶⁵ de la CUEVA, ob. cit., p.630.

⁶⁶ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, D.O. del miércoles 1 de abril de 1970. Pág. 16-18.

En el primer caso cuando se presentan siniestros o riesgos inminentes en que pelagra la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

En el segundo caso, la prolongación de la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias podrá realizarse pero sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Respecto a este tema, Dávalos manifiesta que conforme a las disposiciones legales sobre la jornada de trabajo se puede establecer la siguiente clasificación:

La jornada ordinaria de trabajo puede ser diurna, nocturna y mixta.

Jornada Diurna: Es la comprendida entre las 6 y las 20 horas con una duración máxima de ocho horas (artículos 60 y 61).

Jornada Nocturna: Comprende de las 20 a las 6 horas con una duración máxima de 7 horas (artículos 60 y 61).

Jornada Mixta: Es la que comprende periodos de jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media o más, se considerará jornada nocturna; tiene una duración de siete horas y media.

Jornada Reducida: La aplicable al trabajo de los menores de 16 años que tienen como jornada máxima la de seis horas, distribuidas en periodos de tres horas; con un reposo intermedio de una hora.

Jornada Especial: La acordada por los trabajadores y el patrón con respecto por el máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del

sábado o cualquier otra modalidad equivalente. También se denomina jornada especial a la que se desarrolla el día de descanso, prevista en el artículo 73, que se paga al trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso con un salario doble por el servicio prestado⁶⁷.

Jornada Indeterminada: La aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposos suficiente para tomar sus alimentos y descansar durante la noche. (Artículo 333 Ley Federal de Trabajo).

Jornada Continua: No está definida en la Ley, solo menciona que tratándose de esta jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

Con esto la ley se está refiriendo a la jornada ordinaria de trabajo o sea la que comprende desde que el trabajador queda a disposición del patrón para prestar sus servicios hasta que concluya su jornada. (Artículo 63 Ley Federal de Trabajo).

Jornada Discontinua: Es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción; se suponen dos momentos de inicio de la jornada de trabajo (artículo 64 Ley Federal de Trabajo).

Jornada de Emergencia: La realiza el trabajador en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o

⁶⁷ **SÁEZ, FELIPE**, *“Análisis Comparado De Las Principales Instituciones Que Constituyen Los Ordenamientos Jurídico Laborales De Argentina, Chile Y México”*, 2da Edición, S. E, Argentina Abril 2009, Pág. 93.

del patrón, o de la existencia misma de la empresa; esta jornada podrá realizarse durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males (artículo 65 Ley Federal de Trabajo).

Jornada Extraordinaria: Es aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; o sea, 9 horas a la semana como máximo (artículo 66 Ley Federal de Trabajo).

El pago del tiempo extraordinario está regulado por los artículos 67 y 68 de la ley Federal del Trabajo que a la letra dicen:

“Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.”⁶⁸

Artículo 68 “La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.”⁶⁹

El empleador también puede prolongar la jornada de trabajo por circunstancias Extraordinarias, con el límite de no exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.⁷⁰

⁶⁸ de la CUEVA, ob. cit., p.633.

⁶⁹ NÁJERA MARTÍNEZ ALEJANDRO, “Unidad De Estudios Superiores De La Paz Derecho Laboral”, primera edición, S.E, Bolivia, Enero 2009. pág. 43.

⁷⁰ SÁEZ, Ob. Cit., p.94.

5.3. La Jornada Máxima de Trabajo en Brasil.

La Constitución Federal art. 7.13 fija la regla básica relativa a los límites máximos de la jornada de trabajo en ocho horas diarias y a cuarenta y cuatro semanales, facultándose la compensación de horarios y la reducción de la jornada, mediante acuerdo o convenio colectivo de trabajo; pero la ley fija jornadas especiales reducidas en relación a categorías profesionales particulares, como por ejemplo bancarios.

El Sistema Laboral Brasileño, ha establecido la jornada vía convencional y libre, respetando siempre los parámetros máximos establecidos por la constitución federal y por la legislación ordinaria. Actualmente se está discutiendo una reducción de la jornada laboral semanal a 40 horas semanales.

En todas las jornadas se pagara un equivalente a cuarenta y ocho horas de salario. Art. 321, 322 y 329 del código de trabajo de la Republica de Brasil.

En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede rodear la reducción de la jornada de trabajo, previo estudio de la secretaria de trabajo y previsión social art 324 del código de trabajo de la Republica De Brasil.⁷¹

La jornada nocturna entre las siete de la noche y las cinco de la mañana del día siguiente. No podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana.

El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del veinticinco por ciento sobre el valor del trabajo diurno.

⁷¹ **SÁNCHEZ**, Ob. Cit. Pág. 61-62.

Con el mismo recargo se pagaran las horas trabajadas durante el periodo nocturno en la jornada mixta.

La jornada mixta comprende periodos de tiempo de las jornadas diurnas y nocturnas. Si abarca 3 horas nocturnas o más, se considerara todas las horas como nocturnas. La duración máxima de la jornada será de siete horas diarias y de cuarenta y dos a la semana.

5.4. La Jornada Máxima de Trabajo en Honduras.

En la Constitución de la Republica de Honduras en su capítulo V referente al trabajo art. 128 manifiesta:” Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:

La jornada diurna ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro a la semana.

La jornada nocturna ordinaria de trabajo no excederá de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.

La jornada mixta ordinaria de trabajo no excederá de siete horas diarias ni de cuarenta y dos a la semana.⁷²

Todas estas jornadas se remuneraran con un salario igual al de cuarenta y ocho horas de trabajo. La remuneración del trabajo realizado en horas extraordinarias se hará conforme a lo que dispone la Ley.

Estas disposiciones no se aplicaran en los casos de excepción, muy calificados, que la Ley señale.”

⁷² **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS**, decreto n° 131, publicada el 11 de enero de 1982.

Dentro del código de trabajo la jornada de trabajo está regulada en el título IV, capítulo I, fija la regla básica relativa a los límites máximos de la jornada de trabajo en ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana.

5.5. La Jornada Máxima de Trabajo en Argentina.

Dentro del Código de Trabajo en el art. 98 en los numerales 4,5 y 6 se menciona: Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y periodos de descanso durante la jornada; el lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo; Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.

Jornada Ordinaria de Trabajo: La jornada de trabajo es todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio, integran la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obliguen la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.

La duración máxima de la jornada semanal es de cuarenta y ocho horas y la duración máxima de la jornada diaria es de ocho horas. La reducción de la jornada máxima legal solamente procede cuando así lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, la estipulación particular de los contratos individuales o los Convenios Colectivos de Trabajo. Por lo tanto, únicamente los Convenios Colectivos de Trabajo pueden establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad.⁷³

⁷³ ACKERMAN MARIO E. Y TOSCA DIEGO M, ob. Cit., p. 610.

Jornada Extraordinaria de Trabajo: El empleador debe abonar al trabajador que presta servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento calculado sobre el salario habitual, si se trata de días comunes, y del ciento por ciento en días sábado después de las trece horas, en días domingo y en días feriados. El número máximo de horas suplementarias está establecido en treinta horas mensuales y doscientas horas anuales.

Cabe destacar que la ley de contrato de trabajo argentina no establece este tipo de descanso, aunque si está receptado en convenios colectivos de trabajo. Sin perjuicio de ello, en general estas pausas por refrigerio y alimentación fijadas en diversos convenios colectivos de trabajo se incluyen dentro de la jornada, y devengan salario. Los descansos dentro de la jornada de trabajo pueden responder a diferentes necesidades del trabajador. Respecto de las pausas con fines alimentarios, se encuentra el descanso para colación (almuerzo, refrigerio, etc.).

El hecho de que las pausas alimentarias, biológicas, etc. se encuentren reguladas en las convenciones colectivas de trabajo y no en la ley general responde a las necesidades y organización de cada actividad.⁷⁴

5.6. La Jornada Máxima de Trabajo en Venezuela.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su capítulo V de los Derechos Sociales y de Familia, en su art. 90 manifiesta que: “La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales.

⁷⁴ **SÁEZ.** Ob. Cit. Pág. 18.

En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono o patrona podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias.

Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras.⁷⁵

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas.” La jornada de trabajo sigue actualmente regulada en el Título IV, Capítulo II, art 189 al 206 de la Ley Orgánica del Trabajo del 19 de junio de 1997, fijando los límites máximos de la jornada de trabajo normal diurno en ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana.

La jornada nocturna no podrá exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media horas por día, ni de cuarenta y dos por semana.

Se considera como jornada diurna la cumplida entre las cinco de la mañana y las siete de la noche, se considera como jornada nocturna la cumplida entre las diecinueve horas y las cinco horas.

Se considera como jornada mixta la que tenga un periodo nocturno mayor de cuatro horas, se considerara como jornada nocturna⁷⁶.

⁷⁵ **CONSTITUCION DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**, Publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453 de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas, viernes 24 de marzo de 2000.

⁷⁶ **SÁEZ**, Ob. Cit., p.54.

5.7. La Jornada Máxima de Trabajo en Chile.

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad a lo pactado en el contrato de trabajo. También es parte de la jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

La jornada ordinaria máxima de trabajo en Chile es de 45 horas semanales, distribuida en seis días. Se excluyen de la limitación de jornada de trabajo a los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento y los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras. En Chile no existen límites diferenciados para la duración de la jornada nocturna. La Jornada Extraordinaria De Trabajo es la que excede del máximo legal de 45 horas semanales o de la jornada pactada contractualmente cuando esta es menor.

Las horas extraordinarias se pagan con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En las faenas en que no se perjudique la salud del trabajador, pueden pactarse hasta un máximo de dos horas extraordinarias por día.

La regla es que las horas extraordinarias sólo pueden pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. El pacto debe

constar por escrito y sólo pueden tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.⁷⁷

La ley autoriza al empleador para exceder la jornada ordinaria, en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevenga la fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes y efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones. En este caso las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias

La jornada de trabajo se debe dividir en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación, salvo en los trabajos de proceso continuo. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

Jornadas Especiales, Excepcionales O Flexibles, Jornadas bisemanales; las partes pueden pactar libremente jornadas ordinarias que se extiendan hasta dos semanas ininterrumpidas, cuando las faenas se desarrollan en lugares apartados de centros urbanos.⁷⁸

La ley faculta al Director del Trabajo para que, mediante resolución fundada, autorice a las empresas a laborar en un sistema especial de ciclos de trabajados y de descansos. Estos sistemas son ampliamente utilizados en las faenas que se encuentran alejadas de centros urbanos y la tendencia ha

⁷⁷ **INSTITUTO CHILENO DE ESTUDIOS HUMANISTICOS**, “*Seminario La Familia En Chile Aspiraciones Realidad Y Desafíos*” primera edición, S.E. Chile, 1995, P. 159.

⁷⁸ **HUMERES NOGUER, Héctor**, “*Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*”, 13 Edición, Editorial Jurídica De Chile, Santiago, Enero 1992, Pág. 107.

sido que se autoricen también para el sector transporte e incluso para algunas faenas y actividades ubicadas dentro de centros urbanos.⁷⁹

5.8. La Jornada Máxima de Trabajo en España.

La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo, la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y si se trabaja para varios empleadores, las realizadas con cada uno de ellos no excederán de las ocho horas de trabajo.

⁷⁹ **SÁEZ**, Ob. Cit., p.56.

A la jornada ordinaria pueden adicionarse horas extraordinarias. El número máximo de horas extraordinarias es de 80 al año, si bien no computan dentro de este límite las horas extras compensadas por tiempo de descanso (no con retribución) dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Tampoco se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.⁸⁰

Para la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que la permitan.⁸¹

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas, cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período se considerará de tiempo de trabajo efectivo cuando así esté fijado o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas treinta minutos, los trabajadores menores de 18 años, tendrán un período de descanso de una duración mínima de treinta minutos. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable

⁸⁰ **MARTÍNEZ EMPERADOR, Rafael**, “*Cuadernos De Derecho Judicial*”, segunda edición, Editorial Sociedad Anónima De Fotocomposición Talicio, Madrid Abril 1995, Pág. 10.

⁸¹ **Ibíd.**, Pág. 11.

por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.⁸²

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la Autoridad Laboral. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.⁸³

La jornada máxima de los trabajadores nocturnos sólo podrá superarse mediante la realización de horas extraordinarias o la ampliación del período de referencia de quince días en los siguientes supuestos:

1. Para los sectores de actividad que tienen aprobada la ampliación de jornada.
2. Para prevenir y reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.
3. En el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo a turnos por causas no imputables a la empresa.

⁸² **Ibíd.** Pág., 39.

⁸³ **ARAGÓN MEDINA, Jorge**, “El Tiempo De Trabajo Y La Jornada Laboral En España”, primera edición, editorial: comisiones obreras, Madrid, 2012 pág. 165.

Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto se llevará a cabo según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.⁸⁴

⁸⁴ MARTÍNEZ EMPERADOR, ob. Cit. 30.

CAPITULO VI

LA JORNADA MAXIMA DE TRABAJO EN EL SECTOR DE ENFERMERIA.

En este capítulo se desarrolló, las diferentes situaciones laborales, derechos, modalidades de contratación y las extensiones de jornadas que se producen dentro de los hospitales privados y públicos del municipio de San Salvador.

6.1. Situación Laboral del Personal de Enfermería.

En la década de los años 80; el personal de enfermería del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, por efectos del conflicto armado estuvo expuesto a factores estresantes por el aumento de la demanda de los servicios de enfermería en los hospitales, la amenaza a la seguridad del personal de enfermería produjo cambios en horarios de trabajo, resultando largas jornadas diurnas y nocturnas.

En la década de los años 90; surgieron cambios socio-económicos, políticos y del sector salud que afectaron la condición socio-económica del personal de enfermería resultando exigencias de preparación académica para conservar puestos de trabajo; algunas con doble trabajo en diferentes instituciones y doble turno en la misma institución por falta del recurso que cubre incapacidades y vacaciones; las responsabilidades múltiples han promovido el apareamiento de reacciones emocionales como efectos de tensiones prolongadas.

En el año 2000, como producto de la modernización del Estado, surgió el conflicto del sector salud; lo que trajo consigo que varios sectores propusieran modelos de sistemas de salud; la Comisión Nacional de Salud

en dicho proceso de investigación presentó resultados en donde la comunidad percibe al personal de enfermería con una imagen negativa que se manifiesta en las relaciones interpersonales enfermera a paciente.

En los hospitales nacionales y privados de San Salvador, en el año 2001, hubo un sismo que produjo, no solo daño a la infraestructura hospitalaria, sino que un impacto psicológico en el personal multidisciplinario y usuarios, siendo el personal de enfermería los más afectados y el encargado continuo del paciente, que permaneció organizando, desplazando y atendiendo a los pacientes hospitalizados y de emergencia; y esto provoca hacinamiento, improvisación, insalubridad, inseguridad, escasez de recursos materiales, incrementándose incapacidades, ausentismos y crisis emocionales.

Continuaron los decretos ministeriales para retiro voluntario y jubilaciones, dichas plazas no fueron sustituidas, esto promovió una alta demanda de los servicios de enfermería con los pocos recursos existentes de enfermería.

A inicios del año 2002, en adelante se produjo un proceso de cambio de sistema socio-económico y político surgen conflictos laborales en el sector salud, llegando a paros de labores y manifestaciones por el personal médico lo que implicó que el personal de enfermería asumiera la responsabilidad del funcionamiento hospitalario basado en cuidados dentro de su competencia.

En El Salvador, en los últimos diez años, se ha venido hablando de reformas en el sector salud y creando las condiciones para el desarrollo de diferentes reformas en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. La última ha sido lanzada hace tres meses en la que se ha planteado la reducción de las inequidades y desigualdades en la provisión del servicio a la

población en general.

El sistema de salud en El Salvador ha venido arrastrando una serie de problemáticas diversas e intensas que han llevado a que la población reciba servicios de salud que distan mucho de las necesidades que esta población presenta, sobre todo la más postergada y pobre del país.

6.1.1. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MINSAL) es la instancia del Estado rectora en materia de salud, que garantiza a los habitantes de la República de El Salvador la cobertura de servicios oportunos e integrales, con equidad, calidad y calidez, en corresponsabilidad con la comunidad, incluyendo todos los sectores y actores sociales, para contribuir a lograr una mejor calidad de vida. Es el mayor proveedor de servicios a la población, y tiene la más grande cobertura territorial.

De acuerdo con el Art. 65 de la Constitución de la República, que define: “el Estado determinará la política nacional de salud y controlará y supervisará su aplicación”, en donde corresponde al MINSAL como la cartera de estado en dar cumplimiento a este mandato. El Art. 40, del código de salud establece que el MINSAL, es el organismo encargado de determinar, planificar y ejecutar la política nacional en materia de salud; dictar las normas pertinentes, organizar, coordinar y evaluar la ejecución de las actividades relacionadas con la Salud.

6.1.2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En El Salvador, la Administración Pública ha confiado la regulación de todo lo relacionado con el trabajo a una entidad gubernamental como lo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Creado por Decreto Legislativo

número 134, de fecha 14 de octubre de 1946, publicado en el Diario Oficial el día 22 del mismo mes y año.

En la actualidad, la Constitución de la República de El Salvador de 1983, en el artículo 159, establece: “Para la gestión de los negocios públicos habrá las Secretarías de Estado que fueren necesarias, entre las cuales se distribuirán los diferentes Ramos de la Administración, cada Secretaría estará a cargo de un Ministro, quien actuará con la colaboración de uno o más Viceministros. En ese sentido, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la dependencia del Órgano Ejecutivo que tiene a su cargo la aplicación de la política social del gobierno de la República, especialmente en el ámbito de la protección del trabajo, las relaciones de trabajo, el empleo y otras áreas específicas.

Tres son los principales objetivos de su función: 1) La protección del trabajo mediante la formulación de normas de carácter laboral, la vigilancia sobre la aplicación de las mismas y de que las personas desarrollen sus labores en condiciones de seguridad e higiene adecuadas. 2) El mantenimiento de relaciones de trabajo armónicas a través del fomento de las asociaciones profesionales de patronos y trabajadores, y de la protección en el ejercicio de sus funciones, de la conciliación y negociación colectiva, de la educación obrera, y estimulando la participación de los sectores trabajador-patrono en la política laboral; y, 3) El bienestar social mediante la capacitación de la mano de obra que permita la promoción profesional del trabajador dentro del desarrollo de una política de empleo integral, la recreación de los trabajadores y sus familiares, la protección de las mujeres y de los menores trabajadores y la asistencia social familiar.⁸⁵

⁸⁵ “LA JORNADA DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD.” trabajo de investigación para optar al grado de: licenciado en ciencias

En El Salvador no se puede hablar de un sistema centralizado en razón de la materia, ya que existen diferentes órganos estatales cumpliendo con el objetivo de velar por el apego a normas de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social. Pese a ello, aparentemente hay una tendencia a que los servicios de inspección abarquen todos los aspectos de la vigilancia laboral.

6.1.2.1. Inspección de Trabajo.

El artículo 44 inciso 2º de la Constitución de la República establece: *“...El Estado mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, a fin de comprobar sus resultados y sugerir las reformas pertinentes”*.

Esta disposición es la base constitucional de la Inspección del Trabajo. Las últimas dos atribuciones constituyen un fin de la primera, así puede pensarse con la lectura actual, pero en todo caso son funciones distintas, y debe entenderse que son de la esencia de la Inspección del Trabajo no sólo la misión de control, sino también otras que incluso el mismo constituyente ha señalado. Posteriormente, la legislación secundaria sirve al propósito de señalar en forma específica a qué organismo del Estado están atribuidas tales funciones.

El actual Código de Trabajo no desarrolla este principio constitucional de manera explícita; es decir, no hace referencia expresa de cuál es el órgano estatal a quien le compete velar por el cumplimiento de las leyes laborales. Únicamente en los artículos 627 y siguientes presume que esta atribución le corresponde a la Inspección General de Trabajo y sus

jurídicas presentan: Rafael Roberto Herrera Ramos, Rodolfo Valentín Palacios Ayala y Carlos Javier Villatoro Rodríguez, págs. 135-140.

dependencias, señalando un procedimiento para imponer sanciones en caso de incumplimiento.

En lo referente a las funciones específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el artículo 8 literal e) de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social establece que a esta institución le corresponde administrar los procedimientos de Inspección del Trabajo, con el objeto de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas legales que regulan las relaciones y condiciones de trabajo. Al respecto, el artículo 33 de la misma ley ordena que para la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales, la Dirección General de Inspección de Trabajo contará con los Departamentos de Inspección de Industria y Comercio; el Departamento de Inspección Agropecuaria y con las Oficinas Regionales de Trabajo, y dispondrá de un cuerpo de supervisores, inspectores y de los empleados que exijan las necesidades del servicio.

En tal sentido, la Dirección General de Inspección de Trabajo es el ente encargado de vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales en el ámbito laboral, la cual es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que a su vez forma parte del Órgano Ejecutivo. En el caso del Departamento de Industria y Comercio, éste se encarga de velar por el cumplimiento de las disposiciones laborales legales en el ramo de la industria, comercio y de servicio.

La Dirección General de Inspección de Trabajo, a través de su director, puede ordenar las investigaciones que sean necesarias, relativas al cumplimiento del Código de Trabajo. Además, los Inspectores de Trabajo tienen, de conformidad con el artículo 38 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, tiene las siguientes facultades:

- a) *Ingresar libremente sin previa notificación, en horas de labor; en todo centro de trabajo sujeto a inspección;*
- b) *Interrogar solo o ante testigos, al empleador y a trabajadores de la empresa y a directivos sindicales en su caso, sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;*
- c) *Exigir la presentación de planillas, recibos y otros documentos vinculados con la relación laboral, así como obtener copia o extractos de los mismos;*
- d) *Efectuar de oficio cualquier investigación o examen que se considere necesario, para el mejor cumplimiento de los fines de la inspección así como para utilizar los medios más adecuados para una percepción fiel de los hechos materia de comprobación;*
- e) *Requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales;*
- f) *Señalar el o los plazos razonables dentro de los cuales deban subsanarse las infracciones constatadas y, en caso de peligro inminente para la salud y seguridad de los trabajadores, disponer de las medidas de aplicación inmediata; y,*
- g) *Otras que se fijen por ley.*

La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, en el artículo 41, establece los tipos de inspección que existen:

- a) Inspección programada; y, b) Inspección especial o no programada. Por su parte, el artículo 42 de la citada ley puntualiza que:

“La inspección programada es aquella que se encuentra considerada en el plan mensual elaborado por la autoridad competente y tiene por objeto constatar el cumplimiento de las disposiciones legales y prevenir los riesgos laborales”.

Luego, el artículo 43 de la ley en mención señala que: *“La inspección especial o no programada es aquella que se lleva a cabo para verificar hechos expresamente determinados, vinculados a la relación laboral, que requieran de una inmediata y urgente comprobación”.*

De acuerdo al artículo 44 y 45 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, la solicitud para la realización de una inspección no programada deberá formularse por escrito o verbalmente, conteniendo al menos la identificación personal del solicitante, narración de los hechos, la firma del solicitante y la evaluación de la solicitud por parte de la autoridad de inspección en forma previa a la expedición de la orden de inspección.

En la actualidad, se sostiene que por regla general la inspección de trabajo se realiza sobre todo como una respuesta ante alguna queja interpuesta por algún trabajador que es víctima en la violación de algunos de sus derechos laborales, y que solicita la colaboración del Departamento de Inspección para satisfacer sus intereses.

Pero también puede suceder que no sea el trabajador, sino el empleador quien solicite la realización de una inspección en su empresa con el fin de evitar conflictos laborales, cumplir con lo que le exige la ley y evitar la imposición de sanciones. Sin embargo, como se mencionó anteriormente, lo más común en la actualidad es la inspección por queja, que en la mayoría de los casos es interpuesta por el trabajador que ha sido lesionado en sus

derechos laborales.

6.1.3. El Sector Privado.

Los hospitales del sector privado disponen de clínicas, hospitales generales y especializados, concentrados en el área de la capital y las zonas urbanas de las principales ciudades del país.

Su naturaleza jurídica es de sociedades anónimas. Los hospitales privados venden servicios al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, (ISSS), las instituciones privadas no lucrativas ofrecen servicios médicos y preventivos en la zona rural del país y servicios de hospitalización en la capital a través de Organizaciones No Gubernamentales; el principal hospital de este tipo es el Hospital Pro-Familia. Las ONG se encuentran amparadas en la Ley de Asociaciones y Fundaciones sin fines de lucro.⁸⁶

En el sector privado se da revisiones constantemente del funcionamiento de los departamentos, que tenga cada hospital, poniendo énfasis en el control de la calidad de nuestros programas de formación y la detección y corrección de irregularidades en ellos, también si se da todo incumplimiento de obligaciones o quebrantamientos de prohibiciones que constituyan faltas sancionables.

Definir criterios y reglamentaciones para todo lo que concierne al desarrollo de los programas de formación de posgrado que se desarrollan en el Hospital.

6.2. Jornada a la que están Sujetos el Personal de Enfermería de los Hospitales Públicos y Privados del Gran San Salvador.

⁸⁶ Decreto Legislativo N° 894 del 21.11.1996, publicado en el Diario Oficial N° 238 Tomo 333 del 17.12.1996

Para hablar de jornada a la que están sujetas el personal de enfermería primero diremos que es jornada de trabajo: La jornada de trabajo, está formada por el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente. No se debe confundir con el concepto de horario de trabajo, la jornada representa el número de horas que el trabajador debe prestar su servicio, mientras que el horario fija la hora de entrada y hora de salida.

Entre horario y jornada prevalece la jornada, puesta que el salario que fija por el contrato porque viene determinado por el número de horas que se trabaja. Si el horario establecido impidiera que se pudiera realizar la jornada completa, el patrono podrá imponer el cumplimiento íntegro de la jornada.

Para establecer la jornada de trabajo a la que están sujetos el Personal de Enfermería, mencionaremos cuáles son las categorías del personal de enfermería, las cuales se divide en tres niveles académicos que son: Licenciada, Tecnóloga o Técnico y Auxiliar de Enfermería.

6.2.1. Jornada Máxima de Trabajo de los Hospitales Públicos.

Dentro de los hospitales públicos que investigamos que este caso sería Hospital Nacional Rosales, Hospital Nacional de la Mujer, se encuentran tres áreas; área de consulta externa, área de hospitalización y emergencia, en el área de consulta externa estas compuestas por los tres niveles de enfermería antes mencionado, por jefes que son las que se encargan de la organización administrativa del personal de enfermería que tienen a su cargo.

El personal de enfermería en el área de consulta externa, ya sean técnico o auxiliares de enfermería, atienden a los pacientes que tienen asignados, cumpliendo un horario de ocho horas, tal como lo establece el art. 38 de la Constitución de la República; en ese horario de ocho horas el

personal de enfermería atiende a sus pacientes, de lunes a viernes de 6.30 am a 2.30 pm.

En el área de hospitalización y de emergencia de dichos hospitales se encuentra una situación diferente, que no se cumple una jornada de ocho horas así como lo establece la Constitución y las demás Leyes; en el Hospital Nacional de la Mujer y el Hospital Nacional Rosales; las enfermeras cumple un horario diurno de seis horas treinta minutos a las diecisiete horas treinta minutos, haciendo un total de once horas al día, en el horario nocturno entran a las dieciséis horas treinta minutos y salen a las seis horas y treinta minutos, cumpliendo un horario de catorce horas nocturnos.

¿Cómo pueden las enfermeras de estos hospitales dar un buen servicio y una mejor atención a los pacientes, si estas cumplen con un horario demasiado largo que no está establecido en la ley? Otros factores que permiten que las enfermeras de los hospitales no brinden un mejor servicio a los pacientes son la sobrecarga laboral y el estrés que se vive dentro de dichos hospitales.

El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, establece las horas de trabajo que deben de cumplirse al mes para el sector de enfermería del área de hospitalización de los hospitales públicos, son las jefes de enfermería, de cada área de hospitalización, las encargadas de adecuar las horas de trabajo al personal que tiene a su cargo; y es por eso que se produce una jornada máxima de trabajo, porque cumplen una jornada de 10 a 16 horas al día para cumplir con su jornada de trabajo, y al aplicar una jornada de ocho horas al día a cada enfermera, no se cumpliría con las horas de trabajo que demanda el Ministerio de salud y Asistencia Social, por eso laboran largas jornada diurnas y nocturnas, para cumplir con su horas de trabajo al mes.

El Reglamento Interno de los Recursos Humanos del Ministerio de Salud y Asistencia Social en su Art. 62. Establece: “La jefatura inmediata, debe elaborar mensualmente la programación de horario de trabajo, para el servidor público que labora bajo la modalidad de turnos rotativos, en horarios diurno o nocturno, a fin de que el personal sea rotado equitativamente, cuantificando el número de horas laborales en el mes y programando los días libres correspondientes, entendiéndose éstos como los asuetos remunerados y vacaciones.

La programación de horario de trabajo debe presentarse a la Jefatura de Recursos Humanos, en los últimos 3 días hábiles de cada mes, a fin de efectuar su registro oportuno en el sistema de control de asistencia.”⁸⁷

En este artículo se da una desigualdad dentro de las mismas instituciones porque se aplica únicamente al sector de enfermería que está contratada bajo la modalidad de turnos rotativos ya sea por ley de salario o por contrato, se da una desigualdad al aplicar este artículo, porque se aplica a un sector determinado y no de forma general a los empleados de enfermería del mismo hospital independientemente sea turno rotativo o turno administrativo, al hacer eso se debería de crear un contrato colectivo de trabajo, para aplicación de este artículo para todo el sector de enfermería por igual, y a esto se debería implementar una reforma que incluya a todos los empleados por igual y que subsane los vacíos de ley que este tiene.

6.2.2. Jornada Máxima de Trabajo de los Hospitales Privados.

Dentro de los hospitales privados como el Hospital Pro-Familia y el Hospital Para vida se encuentran tres áreas, área de consulta, área de

⁸⁷ **REGLAMENTO INTERNO DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL**, Acuerdo n°: 552 publicado en el Diario Oficial N° 116, Tomo 387, del 22 de Junio de 2010. San Salvador. Pág. 15.

hospitalización y de emergencia, en los hospitales privados, su naturaleza jurídica es de sociedades anónimas, aquí se da una situación diferente, no se da una sobre carga laboral, porque no hay mucha demanda de pacientes, pero se da la misma situación de los hospitales públicos, porque tienen una jornada máxima de trabajo, porque no se cumple una jornada de 8 horas, como lo establece el artículo 161 del C.T., sino que se da una jornada de trabajo de 12 a 14 horas como lo establece los contratos individuales de cada personal de enfermería que es contratado, para laborar en dichas instituciones.

En el área de consulta: esta compuestas por los tres niveles de enfermería que son licenciada en enfermería, tecnólogo o técnico y auxiliar de enfermería, que atienden a los pacientes, que llegan a consultar por alguna enfermedad cumpliendo una jornada de doce a catorce horas diarias, sin pago de horas extras.

En el área de hospitalización: no se cumple una jornada de ocho horas así como lo establece la Constitución y el Código de Trabajo; las enfermeras cumplen un horario diurno de seis de la mañana a seis de la tarde, haciendo una jornada de doce horas al día, en el horario nocturno cumpliendo un horario de cuatro de la tarde a siete de la mañana, cumpliendo una jornada de catorce horas.

6.3. Derechos Laborales del Personal de Enfermería.

Son derechos de los profesionales de enfermería los siguientes:⁸⁸

a) Mantener su estabilidad laboral de acuerdo a las leyes nacionales y los tratados y convenios internacionales: En toda la actividad laboral, los

⁸⁸ **CONSEJO SUPERIOR DE SALUD PÚBLICA**, Junta de Vigilancia de la Profesión de Enfermería Anteproyecto de Ley para el Ejercicio de la Profesión de Enfermería, San Salvador, enero de 2012, páginas 16.

trabajadores han luchado incesantemente con el propósito de conservar el trabajo que les permitiera subsistir, tanto a ellos como a su familia, y con ello lograron que en la legislación salvadoreña se plasmen disposiciones que protejan la estabilidad en el empleo.

Para el tratadista Rodolfo A. Napoli, la estabilidad en un sentido amplio, consiste en el derecho del trabajador a mantenerse en el empleo, mientras no medie alguna de las justas causas de rescisión contractual.

Además, agrega, que existen dos formas: la estabilidad propia, absoluta o perfecta y la estabilidad impropia, relativa o imperfecta; la primera, se caracteriza por facultar al trabajador a obtener la anulación del despido arbitrario, ordenado por el empleador y su reincorporación al empleo.

La estabilidad impropia, no prohíbe el despido ni lo anula, sino que trata de impedir que se produzca, según lo establecido legalmente por convenciones colectivas, para tal fin.

- b) Agremiarse en las organizaciones Nacionales y Sindicatos de Enfermería, ya establecidas u otras nuevas que surgieren: Todo trabajo es digno y todos los trabajadores merecen ser tratados con respeto por sus empleadores. Los sindicatos desempeñan un papel crucial para mejorar las condiciones de trabajo, la seguridad laboral y los salarios algunos gobiernos y empleadores siguen violando sistemáticamente el derecho de los trabajadores a afiliarse a los sindicatos existentes o formar nuevos sindicatos.
- c) Desempeñar las funciones en un ambiente que garantice la seguridad personal y profesional: Tienen derecho a trabajar en instalaciones seguras y apropiadas, que les permitan desarrollar sus actividades en las

mejores condiciones de protección para su salud e integridad personal. Cuando las características de sus actividades impliquen riesgos para su salud, tienen derecho a que se les dote de los insumos indispensables para minimizar el riesgo laboral

- d) Recibir un trato digno de parte de la jefatura, equipo multidisciplinario de salud, autoridades, pacientes y sus familiares: En todos los ámbitos de su ejercicio, tiene derecho de recibir trato digno, por parte del paciente, de sus familiares, las autoridades y del personal en general o relacionados con su práctica independientemente el nivel jerárquico que este desempeñe.
- e) Hacer uso de la objeción de conciencia: Sin que dicha decisión menoscabe sus derechos laborales y como consecuencia, sea acreedor a una sanción sin ninguna justificación, cuando en las Instituciones de salud se indiquen y se permitan procedimientos que de alguna manera puedan vulnerar el respeto a la vida, a la integridad física y dignidad de los usuarios o a sus derechos fundamentales.
- f) Derecho a prestaciones de ley: Tienen derecho, de acuerdo a su situación laboral o contractual, a percibir una remuneración por los servicios profesionales que presten, a ser atendidos por el ISSS, y por el AFP para tener su cuenta de ahorros para cuando cumpla sus años de servicio dentro de los hospitales poder recibir su pensión.
- g) Contratar convencionalmente, los honorarios profesionales: Tienen derecho a ser considerados para participar en actividades de gestión, investigación y docencia como parte de su desarrollo profesional, y tener sus horarios factibles para realizar un buen desempeño de sus actividades.

- h) Solicitar a la jefatura de enfermería su intervención cuando surjan desacuerdos con relación a los honorarios del personal de enfermería.
- i) Transferir pacientes a otros profesionales cuando en beneficio de una mejor atención lo consideren necesario:⁸⁹

En términos de la obligación de dar información en el ámbito de su responsabilidad en el cuidado de un paciente, tienen derecho a revelar la información que sobrepase su competencia profesional y laboral.

6.4. Consecuencias de la Extensión de la Jornada Máxima de Trabajo.

Es la cantidad de funciones y asignaciones que debe cumplir todo trabajador durante una jornada de trabajo. Para Emilio Castejón, las condiciones de trabajo son: un conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que se realiza, y determina la salud del trabajador.

De la definición anterior, a manera de estudio se ha elegido: Carga de trabajo que es el número de actividades exigidas al personal de enfermería que para cumplirlas hacen uso de un esfuerzo físico-mental.

La carga laboral: es el resultado de las exigencias de diversos factores del medio ambiente de trabajo (riesgos físicos, químicos y biológicos, factores tecnológicos y de seguridad entre otros) y de las condiciones de trabajo (contenido y organización del trabajo, duración, sistemas de remuneración, a lo que se expone el empleado). Según Laurel en 1989 la carga laboral se refiere a los requerimientos y exigencias del puesto de trabajo en cuanto a las actividades de tipo cognoscitivo, así como los

⁸⁹ ibidem página 17

aspectos, efectos y relaciones, por lo que en función de sus manifestaciones somáticas pueden ser agrupadas en carga cuantitativa y carga cualitativa mentales.

“La carga mental: esta indica situaciones de tensión prolongada como pueden ser niveles elevados de concentración, o atención sostenida, supervisión estricta, conciencia de peligrosidad del trabajo, altos ritmos labores etc. por su parte la carga mental se refiere a la imposibilidad de desarrollar y hacer uso de la capacidad psíquica, es decir el hecho de realizar actividades sin contenido y sin significado para los trabajadores.”⁹⁰

“Los resultados de este estudio demostraron que la carga percibida por el personal de enfermería ocasionaba un incremento significativo de los niveles de agotamiento físico, si las demandas del trabajo son excesivas tendrán una repercusión negativa sobre los trabajadores pues conducirán a un deterioro afectivo y cognoscitivo debido a que favorecen al padecimiento de enfermedades tanto de carácter psíquico y físico.”⁹¹

Oferta y demanda de la fuerza de trabajo del personal de enfermería, las predicciones acerca de la fuerza de trabajo de enfermería son frecuentemente inciertas porque son muchos los factores que influyen en la oferta y en la demanda. Los informes de los países no trabajan en detalle la demanda de los servicios de enfermería, excepto para decir que la demanda aumentaría a medida que la población vaya envejeciendo y aumente la gravedad de los pacientes.

⁹⁰ **ROCHA ROMERO, Raul.** Carga Mental Laboral y Psicotrastornos en Trabajadores (Revista Electrónica) Lima, Perú 2009. <http://www.liberabit@psicología.USMP.edu.pe> Pág. 84.

⁹¹ **GIL MONTES, PEDRO R.** Influencia de la Sobrecarga Laboral y la Auto Eficacia en los Profesionales de Enfermería. España 2001 <http://www.psicorip.org/Resumos.pdf> Pág. 114.

Factores asociados a la sobrecarga laboral.

Las principales razones por las que se trabajan en horarios de larga duración son: el aumento de la demanda de usuarios y deficiente rotación de personal que tiene como consecuencia aumento de actividades y generando estrés en el personal; así mismo el presupuesto asignado es exiguo, para dar respuesta a las necesidades de los servicios.⁹²

La doble y triple jornada laboral genera problemas y dificultades como desestabilización de la vida familiar y conyugal, provoca tensiones, estrés y enfermedades, desmejora la calidad del servicio, produce tensiones generadoras de malas relaciones entre compañeras o (os), daña la imagen pública de la profesión. Otra consecuencia grave de la doble jornada laboral entre las y los profesionales de enfermería es el efecto negativo que causa en los hogares y las parejas que las prolongadas y continuas ausencias de las enfermeras en el hogar que han provocado un alto índice de conflictos, separaciones y divorcios.

La insuficiencia de vigilancia por las largas horas de ausentismo de la madre del hogar, está provocando la pérdida de la unidad familiar, la ocurrencia de conductas no deseadas de los hijos frente a la sociedad.

El déficit del personal de enfermeras, técnicos y licenciadas, es señalado por la mayoría de sindicatos del sector salud como una de las causas de sobrecarga laboral y de baja calidad en la atención a los usuarios de los hospitales del sistema público y privado.

A ello suman la falta de incentivos económicos, como los tienen empleados de otras instituciones estatales. Sin embargo, los sindicatos

⁹² *Ibidem* pág. 116

discutían levantar una huelga, debido al compromiso de diputados de apoyarlos en el pago del alza salarial. Los trabajadores de Salud también tienen otras demandas insatisfechas como lo son insumos y medicamentos para los pacientes.

"Tenemos una gran sobrecarga laboral, donde una enfermera tiene asignado de 15 a 20 pacientes. ¿Cómo va a alcanzar a dar una atención de calidad?; si en los hospitales no se da calidad, se saca lo que se puede". Se refiere al hecho de que, si bien hay una normativa que establece que en cada servicio debería haber por lo menos 14 o 15 enfermeras en turnos rotativos, hay algunos que sólo cuentan con 11 o 12. Así que la jornada de trabajo excede las diez horas y hasta se duplica cuando alguna no puede llegar por motivos de enfermedad.⁹³

6.5. Modalidades de Contratación de Personal.

En este contexto de los 10 años de observación se ha identificado el crecimiento de las diferentes áreas de profesionales en salud, sobre todo en los médicos, enfermeras quienes han ido concentrándose en determinadas zonas con relación a la población. Se han observado la evolución de las formas de contratación pasando de la existencia de personal ad-honorem al incremento paulatino de las plazas sobre todo para el segundo y tercer nivel de atención.

La remuneración en la mayoría de los profesionales no se ha visto modificada en relación al crecimiento de la canasta básica y al nivel de inflación que se vive en el país, hemos notado incrementos salariales en 10 años de aproximadamente dieciocho dólares en el caso de los médicos, más o menos cien dólares en profesionales como laboratorista clínicos,

⁹³ Ibídem pág. 117

licenciados/as en enfermería, químicos y farmacéuticos. El resto de profesionales: odontólogos, psicólogos, nutricionistas, trabajadoras/es sociales, y técnicos que trabajan en el sistema se mantienen con los mismos salarios.⁹⁴

El salario base de una técnico en enfermería es de \$425 (sin los descuentos) y el de una enfermera graduada es de \$525. El gobierno no cumplió el compromiso de apoyar la contratación de más personal de enfermería y hoy también tienen sobrecarga de trabajo en el área de laboratorio y mantenimiento. En los hospitales una enfermera llega a atender hasta 30 pacientes en el área de hospitalización, cuando deben de atender un máximo de nueve y solamente un paciente en el área de emergencias y cuidados intensivos.

Los sistemas de evaluación de desempeño no se han modificado, han quedado obsoletos en relación con la realidad demandada y tomando en cuenta que sirven para la mejora salarial a través de la ley del escalafón que favorece con un incremento cada año del 6-8% de su salario base en relación a los resultados de la misma.

Sistemas de incentivos se han quedado en la espera de una revisión y sobre todo la perspectiva de desarrollo del recurso humano de manera que se acople a las políticas y orientaciones del sistema en la actualidad. Se ha encontrado además que las formas de contratación han disminuido en porcentaje las más estables (Ley de Salario), han aumentado los contratos y la compra de servicios profesionales que antes no era muy frecuente. Los recursos en salud siguen manteniendo practica institucional y privada, aún

⁹⁴ **ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD.** Datos básicos de Recursos Humanos en El Salvador 2000-2008. Pag. 15

más hay, hasta duplicidad en la contratación para el ejercicio diurno y su labor en turnos presenciales y de llamada.

6.5.1 Cambios en la Forma de Contratación.

En la década de los 90's, la tendencia del mercado laboral era hacia la flexibilización del trabajo, esto ha implicado el aprovechamiento de vacíos en el marco legal existente que genera las condiciones para la flexibilización del trabajo aunque no haya cambiado el marco legal para reducir los costos laborales como medida para incentivar la mayor producción de empleos, las políticas de flexibilización laboral han pretendido crear empleos adecuando el comportamiento de los trabajadores a la versatilidad de las empresas de servicio para el caso la reducción de los costos laborales y la modificación del marco institucional.⁹⁵

Los efectos notables de la flexibilización del mercado de trabajo consiste en la precarización del empleo esto se hace presente en las formas de contratación de manera tal que sea posible la reducción de los costos de mano de obra. Estas estrategias producto de políticas de ajuste estructural, estimularon la implementación de reformas de salud que estuvieran acorde con el momento económico.

Para el sector salud la orientación era a la centralización para tener mayor control de la inversión y el gasto en recursos. Esto llevo a la modificación de las formas de contratación estableciendo flexibilidad de los horarios, institucionalización del empleo parcial, eliminación de contratos indefinidos, reducción de costos por despidos.⁹⁶

⁹⁵Flexibilización del mercado laboral en El Salvador, Condiciones laborales del sector Público de Salud de El Salvador, pág. 14

⁹⁶**FERNÁNDEZ, PAREJO, RODRÍGUEZ** 1995. Y Cuadrado, Mancha, Villena 1995, pág. 15

El código de trabajo reglamenta las formas de contratación y las condiciones de trabajo, sin embargo hay vacíos que pueden favorecer la flexibilización: intermediación, subcontratación, jornada laboral, turnos, terminación del contrato de trabajo, costos laborales no salariales, otras condiciones de trabajo, en el artículo 23 numeral 4 del código de trabajo de 1972.⁹⁷

Se plasma que en principio los contratos son indefinidos, esto puede dar idea de estabilidad laboral, sin embargo establece la oportunidad de explicar las circunstancias que definan un límite para el contrato. Estas tendencias dieron origen al trabajo por turnos, movilidad laboral se refiere a cambio del cargo para el que se ha contratado de carácter funcional.

Estas políticas de ajuste estructural, han generado las condiciones para que dentro del sistema de salud se hayan modificado las formas de contratación de estables a flexibles. El crecimiento de las formas de contratación por contrato anual “renovable”, versus la contratación por ley de salario que es por tiempo indefinido.

El surgimiento de la contratación por servicios profesionales o por productos, que se ha hecho bastante popular en el sistema y se proponía en los conatos de reforma de inicios de la década. Dentro de los efectos más notables en la flexibilización ha sido la precarización del empleo, aumento del sector informal, reducción de los costos de mano de obra, debilitamiento sindical, disminución de las posibilidades reales de tecnificación de la mano de obra. El reconocimiento de la situación de flexibilización es lo que ha permitido los contratos de trabajo temporales cada vez más comunes.

⁹⁷ CÁCERES, RAMÍREZ, et al, 1997. Pág. 52.

6.5.2. Desarrollo de las Formas de Contrato.

La flexibilidad laboral que ha sido producto de reformas laborales estimuladas por políticas de ajuste estructural ha dado como consecuencia el aumento de las formas atípicas de contratación que va de la mano con la tendencia a la inestabilidad de dichas modalidades contractuales. Se trata entonces de adopción de criterios para reducir costos laborales, ajustarse a las fluctuaciones del mercado laboral mediante una redefinición de las condiciones del contrato o la disolución del vínculo laboral reduciendo la estabilidad laboral y los beneficios sociales.⁹⁸

El ajuste estructural se traduce en flexibilidad laboral, estas influencias en el sector público de salud se han traducido a descentralización de los recursos y tener restricciones presupuestarias que limitan el desarrollo de la gestión del recurso humano.

En la medida en que el ejercicio fiscal se fue aplicando a la descentralización las formas de contratación se fueron modificando pasando de la forma más estable que generaba mayor estabilidad al recurso humano en salud “Ley de Salario”, se promovió la forma de contratación por “contrato anual”, lo cual llevó a establecer un período para la contratación. Situación que no se tenía en el sector público antes de la implementación de las políticas de globalización en la economía de la salud de América latina.

Ante la descentralización y la reducción del costo laboral se orientó a la autofinanciación y se crearon las cuotas voluntarias y otros ingresos para los proveedores de servicios. Esto generó otras necesidades de recursos los cuales fueron pagados por estos fondos colectados llamados “fondos

⁹⁸ **BRITO PEDRO**, Impacto de las reformas del sector salud sobre la gestión de recursos humanos. pág. 16

propios” provenientes de las diferentes formas de captación de fondos.⁹⁹

6.5.3 Formas de Contratación.

Ley de Salario.

Esta es una forma de contratación para todo recurso del estado en el que se establecen las normativas a nivel nacional en la Ley de Servicio Civil y presenta mayor estabilidad en la forma de contratación. Comprende condiciones de ingreso a la administración pública, promociones, ascensos, traslados, suspensiones y cesantías de los funcionarios y empleados.

Esta forma de contratación busca garantizar la eficiencia de la administración en beneficio del interés público y regula de manera especial los deberes, prohibiciones a la que los empleados públicos quedan sujetos.

La Ley del Servicio Civil es el regulador de la administración del recurso humano, detallando normativas de funcionamiento, permisos, sanciones, formación del salario, define las formas de incentivos entre las que se encuentran la Ley del Escalafón, la cual se aplica a un proveedor de servicios de salud dentro del sector.

Los trabajadores del estado en su mayoría mantienen esta forma de contratación aunque pueden coexistir otras variedades como veremos más adelante. Reforma de Salud en la política “construyendo la Esperanza” Septiembre 2010. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Condiciones laborales del sector público de salud de El Salvador, la Ley de Servicio Civil determina los pisos y techos para cada plaza y la Ley del Escalafón la manera en que el salario irá creciendo. Hasta los mecanismos

⁹⁹ **A. UGALDE Y N. HONIDEZ.** Descentralización del Sector Salud en América Latina, Condiciones laborales del sector Público de Salud de El Salvador, pág. 16

de aumento para el techo luego de cierto tiempo de mantenerse en la misma plaza.

Contrato.

Se trata de contratos renovables cada año que en los cuales se emiten partidas de inscripción que cada año se renuevan y están sujetos a la evaluación del desempeño. Se rige por el código de trabajo y en general en el sistema las condiciones de estabilidad son bastante parecidas a las que presenta la ley de salario en algunas instituciones. Esta forma de contratación la utilizan las instituciones del estado al personal que “inicia” la relación laboral con la institución.

En algunas instituciones se ha modificado la forma de contratación por “contrato”, convirtiéndose en un contrato colectivo, esto se observa en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, es producto de una compilación de reivindicaciones que el sindicato ha negociado y la patronal de la institución se han asumido como formas de compensación a los recursos humanos en salud. En este caso en particular se han pretendido mejorar y defender los intereses comunes de los trabajadores, se puede desarrollar esta forma de contratación con las organizaciones autónomas. Se rige por el código de trabajo y es el Ministerio de Trabajo quien intermedia en los conflictos.

En los hospitales privados y públicos existen varios tipos de contrato que son: Contrato de trabajo indefinido: es aquel que tiene por objeto la prestación de un trabajo retribuido por tiempo indefinido.

En la práctica es uno de los contratos de trabajo más utilizados y que por su naturaleza, el hecho de que no tenga una fecha de finalización determinada, más trabajadores desean y más bonificaciones reciben por

parte del estado.

Características del contrato de trabajo indefinido:

Requisitos: No existen requisitos específicos para la empresa ni para el trabajador.

Formalización y plazos: El contrato de trabajo podrá ser verbal o escrito. Se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.

Periodo de prueba: La duración máxima del periodo de prueba debe estar establecida en los Convenios Colectivos. Si no está regulado en el Convenio Colectivo, el periodo de prueba no podrá durar más de seis meses para los técnicos titulados ni más de dos meses para los demás trabajadores. Este plazo puede llegar hasta los tres meses en las empresas de menos de 25 empleados.

Duración del contrato: El contrato será por tiempo indefinido.

Extinción del contrato: Si la duración del contrato es superior al año, la parte que desee extinguirlo, deberá notificarlo a la otra parte con una antelación mínima de 15 días. Atendiendo a la causa de la extinción del contrato el trabajador tendrá derecho o no a indemnización.

Retribución: Se aplicará lo que pacten al respecto las partes o lo que disponga el convenio colectivo.

Cotización: Existen incentivos que consisten en bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en los casos en los que el trabajador contratado pertenezca a alguno de los colectivos protegidos. En caso contrario, se aplicarán las normas generales.

Otras características: Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

El contrato temporal: es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado. El contrato de trabajo temporal podrá celebrarse a jornada completa o parcial. Se formalizará por escrito, podrá ser verbal cuando en la situación de eventual por circunstancias de la producción la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.

Cláusulas específicas

Se pueden dar como situaciones de temporalidad:

La causada por el objeto de la contratación (situaciones de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción e interinidad).

Por su finalidad de incentivación del empleo (temporal de fomento de empleo de personas con discapacidad, de trabajadores en situación de exclusión social, relevo, jubilación parcial, sustitución por anticipación de la edad de jubilación, trabajadores que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo, trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo y la situación de vinculación formativa).

Por su función específica, como sería el supuesto del impulso a la actividad investigadora (la realización de un proyecto específico de

investigación científica y técnica, de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, de personal investigador en formación y la pre-doctoral o para personal investigador pre-doctoral en formación) o el de incentivo a la contratación temporal para trabajos subvencionados de interés social/Fomento de empleo agrario.

Contrato de Trabajo con Remuneración Mixta: En esta clase de contratos una parte del pago al trabajador se realiza en dinero en una cantidad fija y determinada recibiendo también otra parte, otra cantidad de dinero variable, que depende de las ganancias patronales, es decir en forma mixta, ya que participa del contrato a sueldo o jornal y del contrato en participación de los beneficios del empleador.

Contrato por Servicios Profesionales o Por Productos: Esta forma de contratación es la más precaria en cuanto a que supone menos garantías de estabilidad para el trabajador, la institución o entidad patronal se vincula con el trabajador estableciendo normas para la compra de los servicios, se establecen las actividades a desarrollar y la forma de remuneración que se tendrá. No tienen derecho a las vacaciones nacionales sino días específicos, no tienen derecho a seguridad social.

En El Salvador entre los años 1997-2000, se desarrolló un conflicto laboral entre los trabajadores de salud y las autoridades, la crisis se generó por la implementación de una reforma de salud y los detonantes eran la estabilidad de los trabajadores puesto que la modalidad por contrato se había hecho más popular que la ley de salario.

En la década de los 90's se paró la promoción de contrataciones por ley de salario y se promovió la de contrato, esto se generó en medio de la implementación de políticas económicas internacionales. A finales de la

década el ministerio de hacienda aprobaba mayor cantidad de plazas de contrato.¹⁰⁰

¹⁰⁰ **MENA LAGOS**, caracterización del sistema de salud de El Salvador. Condiciones laborales del sector Público de Salud de El Salvador, tipos de contratos pág. 13 -16.

CAPITULO VII

ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS

7.1. Análisis e Interpretación de los Datos.

La siguiente presentación de datos y análisis de resultados es el producto de la investigación documental y de campo prevista en el diseño metodológico; de este modo, se tiene la investigación documental, se han desarrollado y expuesto los aspectos históricos, los conceptos, las teorías y doctrinas que, junto a la legislación nacional vigente, legislación internacional y jurisprudencia nacional actual, conforman un marco de referencia que sirve de base en el análisis de los datos obtenidos en la investigación de campo, la cual, siguiendo la Metodología prevista contó con la utilización de un instrumento para recabar la información, como el cuestionario, dirigido a los empleados del personal de enfermería de los hospitales nacionales como de la Mujer y Rosales, y hospitales privados como el Pro Familia y Para vida, a su vez es la Unidad de Análisis, son el personal de enfermería de cada hospital antes mencionado.

En el siguiente análisis se ha enfocado principalmente en los datos obtenidos sobre la situación jurídica de los encuestados del “personal de enfermería”. Tomando como criterio la representatividad para la determinación de la muestra, se escogió a 50 personas de los hospitales privados del personal de enfermería de los servicios de consulta interna y de emergencia; y a 50 personas de los hospitales públicos del personal de enfermería de los servicios de consulta interna y de emergencia, tal como lo expusimos en el diseño metodológico, es decir, 100 empleados en total.

A continuación presentamos y exponemos los datos obtenidos al recabar la información y que del análisis de resultados se colige, la medida

en que fueron probadas total o parcialmente las hipótesis planteadas.

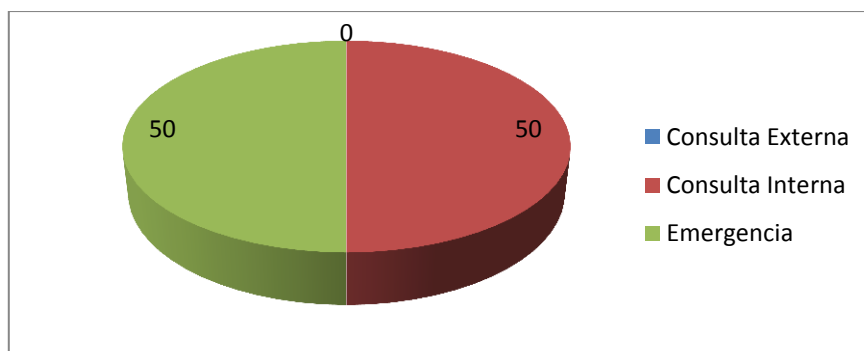
Hipótesis General 1:

El sector de enfermería de los hospitales privados del gran San Salvador, no cumplen la jornada de ocho horas regulado en el artículo 161 del código de trabajo.

Pregunta N° 1 del sector privado:

¿En qué servicio desarrolla sus labores diarias?

parámetro	frecuencia	%
Consulta Externa	0	0
Consulta Interna	25	50
Emergencia	25	50
Total	50	100

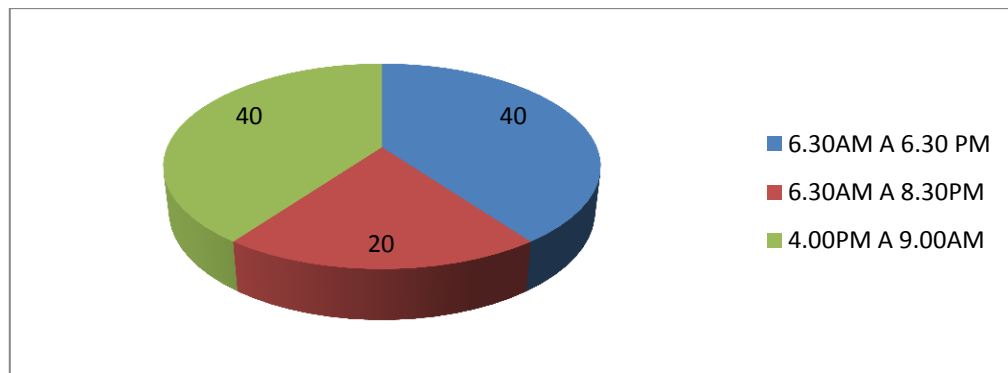


El 50% del personal de enfermería encuestados respondieron que se desarrolla sus labores en el servicio de consulta interna, y el 50 % respondieron que se desarrolla en el servicio de emergencia de los hospitales Para vida y Pro-familia.

Pregunta N° 2 del sector privado:

¿Cuál es su horario de entrada y salida en horario de trabajo diurno?

parámetro	frecuencia	%
6.30AM A 6.30 PM	20	40
6.30AM A 8.30PM	10	20
4.00PM A 9.00AM	20	40
Total	50	100

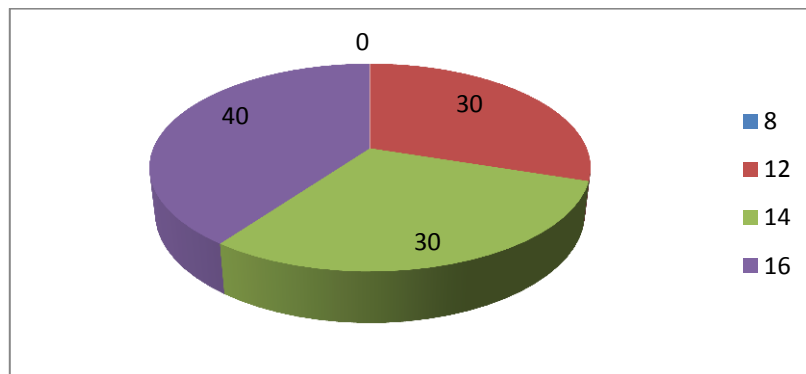


El 40% del personal de enfermería encuestados respondieron que su horario de entrada y salida es de 6.30AM A 6.30PM, cumpliendo una jornada de 12 horas al día, el 20% del personal de enfermería encuestados respondieron que su horario de entrada y salida es de 6.30AM A 8.30PM, cumpliendo una jornada de 14 horas al día y por último el 40% del personal de enfermería encuestados respondieron que su horario de entrada y salida es de 4.00PM A 9.00AM, cumpliendo una jornada de 16 horas al día.

Pregunta N° 3 del sector privado:

¿De cuantas horas consta su jornada laboral?

parámetro	frecuencia	%
12 horas	15	30
14 horas	15	30
16 horas	20	40
Total	50	100



El 30% del personal de enfermería encuestados respondieron que su jornada laboral consta de 12 y el otro 30 % su jornada laboral consta de 14 horas diarias en cada área de hospitalización, el 40% del personal de enfermería encuestados respondieron que su jornada laboral consta de 16 hospitales Para vida y Pro-familia.

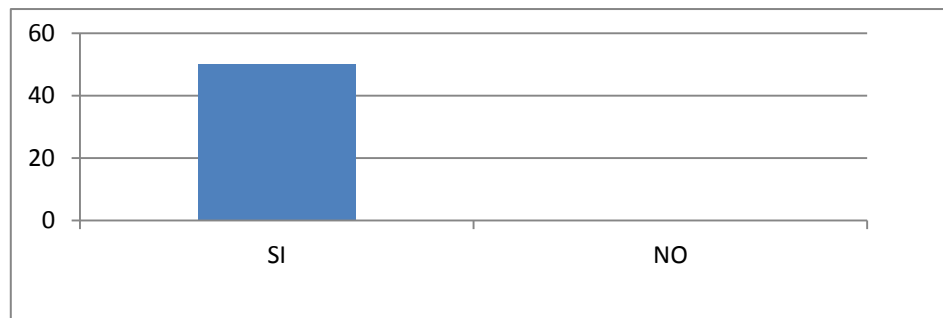
Hipótesis general 2:

La administración del personal de enfermería de los hospitales públicos del gran San Salvador, establecen mensualmente la programación de horario de trabajo, bajo la modalidad de turnos rotativos, imponiendo jornadas extensas de trabajo.

Pregunta N° 1 del sector público:

¿Usted trabaja bajo la modalidad de turnos rotativos?

parámetro	frecuencia	%
Si	50	100
No	0	0
Total	50	100

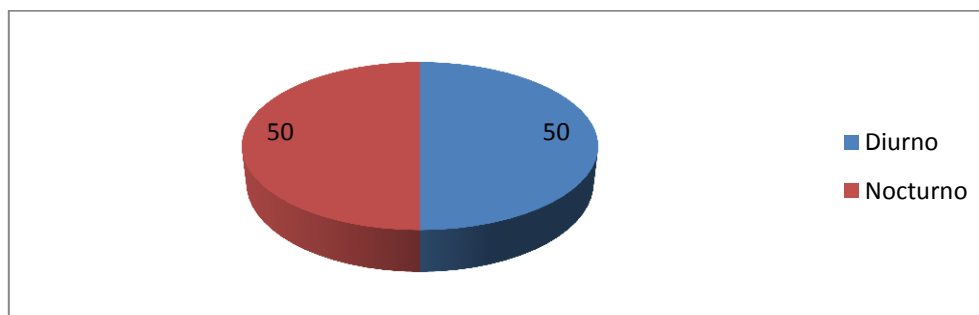


La totalidad de los empleados encuestados respondieron que están contratados bajo la modalidad de turnos rotativos.

Pregunta N° 2 del sector público:

¿Explique bajo que turno rotativo labora?

parámetro	frecuencia	%
Diurno	25	50
Nocturno	25	50
Total	50	100

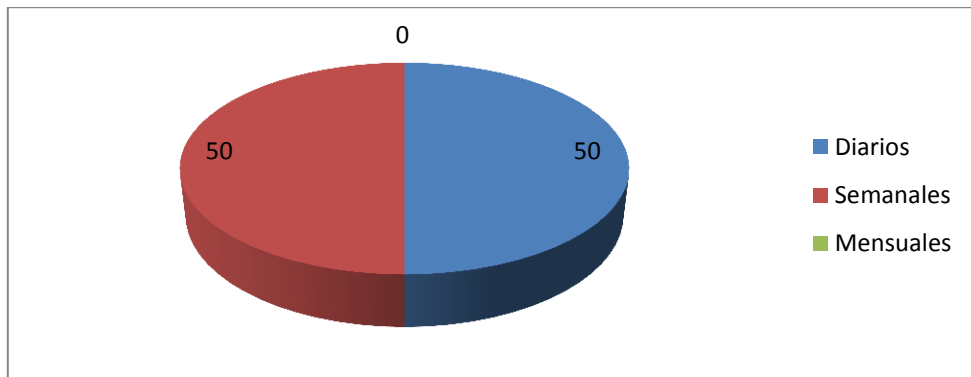


El 50% del personal de enfermería encuestados explicaron que laboran bajo la modalidad de turno rotativo diurno y que su jornada laboral consta de 12 diarias, y el otro 50% del personal de enfermería encuestados explicaron que laboran bajo la modalidad de turno rotativo nocturno y que su jornada laboral consta de 14 horas diarias.

Pregunta N° 3 del sector público:

¿Los turnos rotativos que ha mencionado bajo que periodos son?

parámetro	frecuencia	%
Diarios	25	50
Semanales	25	50
Total	50	100



El 50% del personal de enfermería encuestados respondieron que los turnos rotativos que ha mencionado anteriormente se le impone en periodos diarios, y el otro 50% del personal de enfermería encuestados respondieron que los turnos rotativos que ha mencionado anteriormente se le impone en periodos semanales.

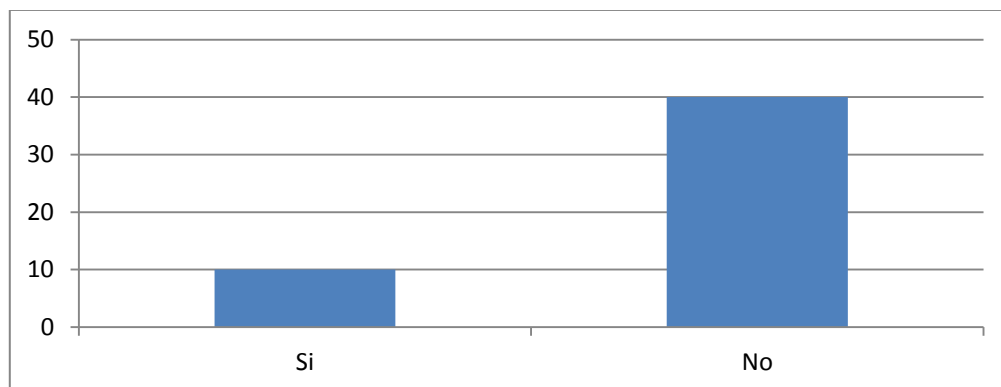
Hipótesis Específicas 1:

La falta de inspección por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ignora la jornada máxima de trabajo de los empleados del sector de enfermería de los hospitales privados del gran San Salvador.

Pregunta N° 4 del sector privado:

¿Tiene conocimiento si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realiza inspecciones periódicas, verificando si se cumple la jornada de trabajo para el sector de enfermería?

parámetro	frecuencia	%
Si	10	20
No	40	80
Total	50	100

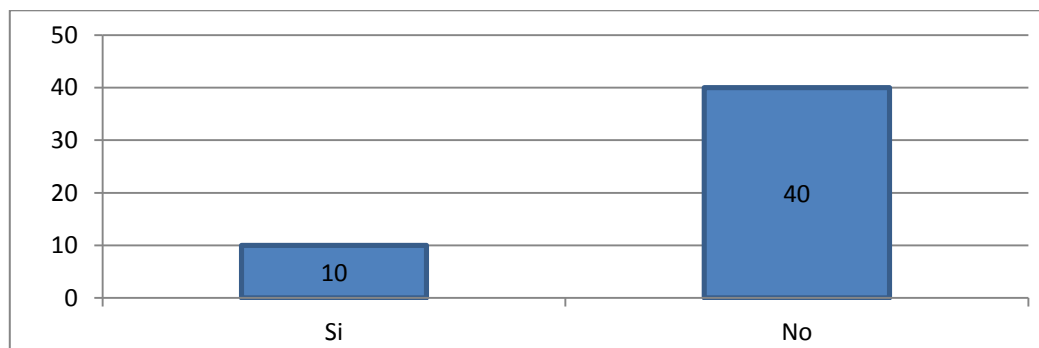


Según el cuadro y gráfico anterior, el 80% de los trabajadores encuestados dijeron que no sabían si el ministerio de trabajo llegaban hacer inspecciones a su lugar de trabajo, y solamente el 20% de ellos dijeron que si sabían que el ministerio realizaba las inspecciones.

Pregunta N° 5 del sector privado:

¿Tiene conocimiento si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realiza inspecciones solicitadas por el trabajador?

parámetro	frecuencia	%
Si	10	20
No	40	80
Total	50	100



El 80% de los trabajadores encuestados dijeron que no solicitaban inspecciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social por miedo a que se les despida, y solamente el 20% de ellos dijeron que si sabían que el ministerio realizaba las inspecciones, cuando un trabajador la solicita, cuando era necesaria.

Hipótesis específica 2:

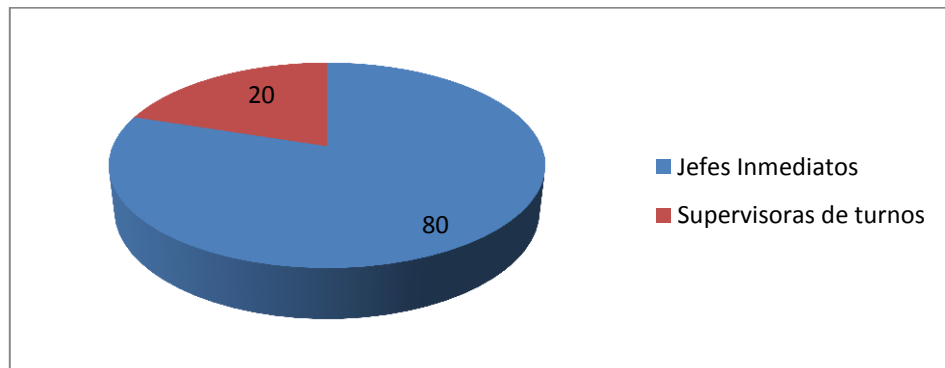
El reglamento interno de la unidad de recursos humanos del ministerio de salud y asistencia social, regula la jornada de trabajo para los empleados que laboran bajo la modalidad de los turnos rotativos indefinidos generando que se vulnere la jornada máxima de trabajo del personal de enfermería en

los hospitales públicos del gran San Salvador.

Pregunta N° 4 del sector público:

¿Quién es el encargado de notificar los turnos rotativos?

parámetro	frecuencia	%
Jefes Inmediatos	40	80
Supervisoras de turnos	10	20
Total	50	100

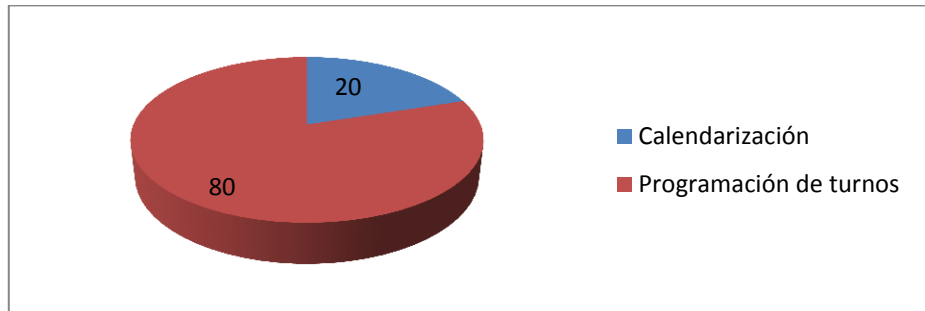


El 80% de los trabajadores encuestados respondieron que el encargado de notificar los turnos rotativos son los jefes inmediatos y solamente el 20% de ellos respondieron que el encargado de notificar los turnos rotativos son las supervisoras de turnos.

Pregunta N° 5 del sector público:

¿Cómo se programa y como se da a conocer los turnos rotativos?

parámetro	frecuencia	%
Calendarización	10	20
Programación de turnos	40	80
Total	50	100

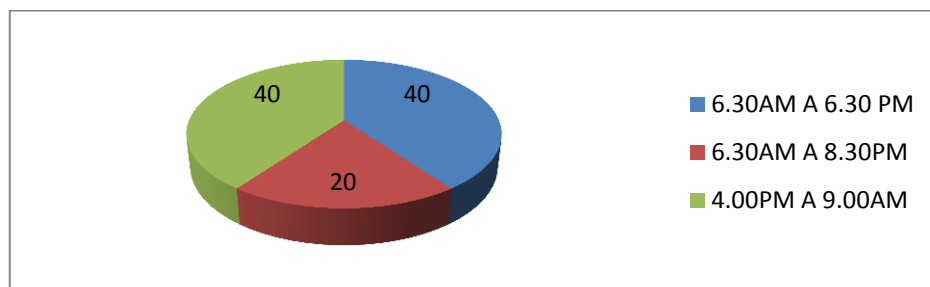


El 80% de los trabajadores encuestados respondieron que la programación se da a conocer por la programación de turnos rotativos y el 20% de ellos respondieron que la programación se da a conocer por la calendarización.

Pregunta N° 6 del sector público:

¿Cuál es su horario de entrada y salida según los turnos rotativos?

parámetro	frecuencia	%
6.30AM A 6.30 PM	20	40
6.30AM A 8.30PM	10	20
4.00PM A 9.00AM	20	40
Total	50	100



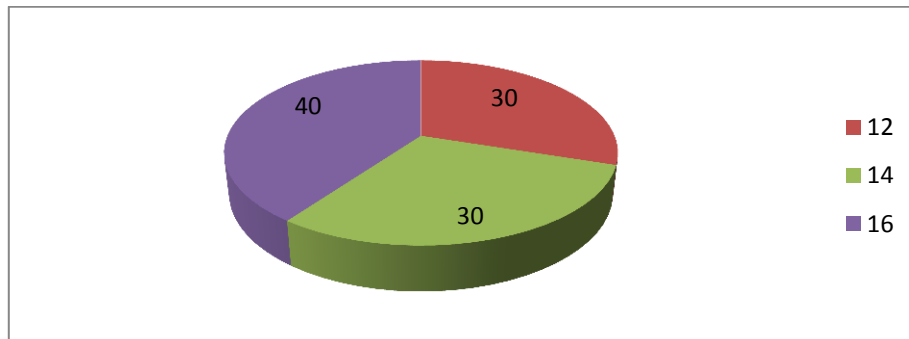
El 40% del personal de enfermería encuestados respondieron que su horario de entrada y salida es de 6.30AM A 6.30PM, cumpliendo una jornada

de 12 horas al día, el 20% del personal de enfermería encuestados respondieron que su horario de entrada y salida es de 6.30AM A 8.30PM, cumpliendo una jornada de 14 horas al día y por último el 40% del personal de enfermería encuestados respondieron que su horario de entrada y salida es de 4.00PM A 9.00AM, cumpliendo una jornada de 16 horas al día.

Pregunta N° 7 del sector público:

¿De cuantas horas consta su jornada laboral?

parámetro	frecuencia	%
12 horas	15	30
14 horas	15	30
16 horas	20	40
Total	50	100



El 30% del personal de enfermería encuestados respondieron que su jornada laboral consta de 12 y el otro 30 % su jornada laboral consta de 14 horas diarias en cada área de hospitalización, el 40% del personal de enfermería encuestados respondieron que su jornada laboral consta de 16 horas diarias en el Hospital Nacional Rosales y Hospital Nacional de la Mujer.

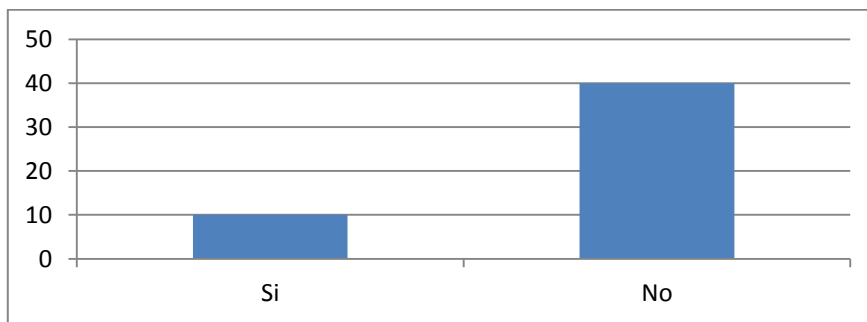
Hipótesis Específica 3:

La falta de contratación por parte del ministerio de salud y asistencia social de personal de enfermería para los hospitales públicos propicia la sobre carga laboral generando jornadas extensas de trabajo.

Pregunta N°8 del sector público:

¿Tiene conocimiento usted si cada año se da la contratación de nuevo personal de enfermería para el hospital?

parámetro	frecuencia	%
Si	10	20
No	40	80
Total	50	100

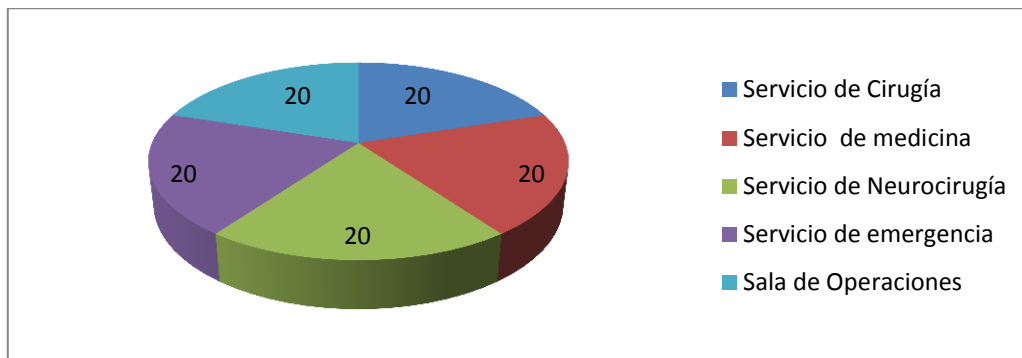


En la contratación de nuevo personal de enfermería el 20 % dijo que si se da contratación y el 80% dijo que no, porque no llegaban personal nuevo a los servicios de trabajo.

Pregunta N°9 del sector público:

¿Cuáles son los servicios que conoce usted que tiene más demanda?

parámetro	frecuencia	%
Servicio de Cirugía	10	20
Servicio de medicina	10	20
Servicio de Neurocirugía	10	20
Servicio de emergencia	10	20
Sala de Operaciones	10	20
Total	50	100

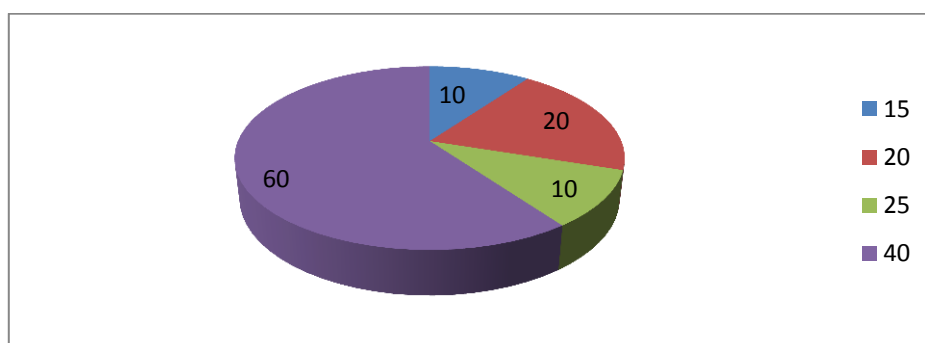


Los servicios que el sector de enfermería mencionó son los siguientes el 20% dijo que conocía el servicio de cirugía, el 20% dijo que conocía el servicio de medicina, el 20% dijo que conocía el servicio de Neurocirugía, el 20% dijo que conocía el servicio de emergencia y por último el 20% dijo que conocía sala de operaciones.

Pregunta N°10 del sector público:

¿Cuál es el promedio de pacientes que se atienden diariamente en el servicio donde usted labora?

parámetro	frecuencia	%
10	5	10
20	10	20
25	5	10
30	30	60
Total	50	100

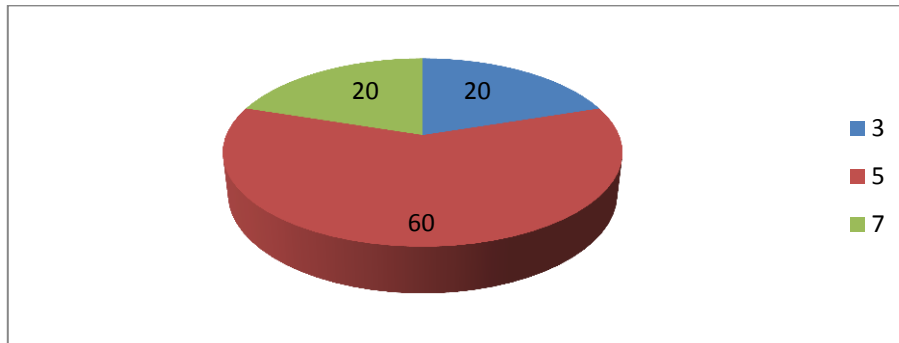


El 60% del personal de enfermería encuestados respondieron que atendían a 30 pacientes diariamente sea de día o de noche, el 10% respondieron que atendían a 25 pacientes diariamente, en áreas donde hay mucha demanda de pacientes, el 10% y 20%, respondieron que atendían de 15 a 20 pacientes, por la poca demanda que tienen.

Pregunta N°11 del sector público:

Durante la jornada laboral ¿Cuántas enfermeras hospitalarias y cuantas auxiliares de enfermería son programados en su área?

parámetro	frecuencia	%
3	10	20
5	30	60
7	10	20
Total	50	100

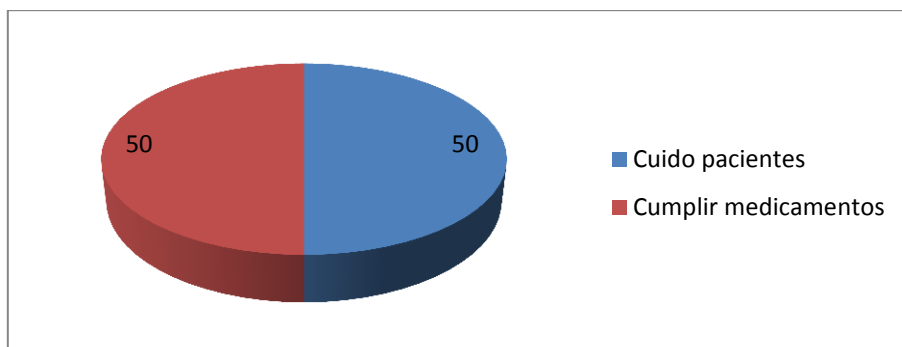


El 60% del personal de enfermería encuestados respondieron que solo habían de cinco enfermeras en cada área de hospitalización, cuando hay una demanda de pacientes, el otro 20% respondió que hay de tres enfermeras por los servicios cuando hay una demanda de pacientes y el otro el 20% respondió que hay de siete enfermeras por los servicios cuando hay una demanda de pacientes de los hospitales públicos.

Pregunta N°12 del sector público:

¿En qué consiste la carga laboral?

parámetro	frecuencia	%
Cuido pacientes	25	50
Cumplir medicamentos	25	50
Total	50	100

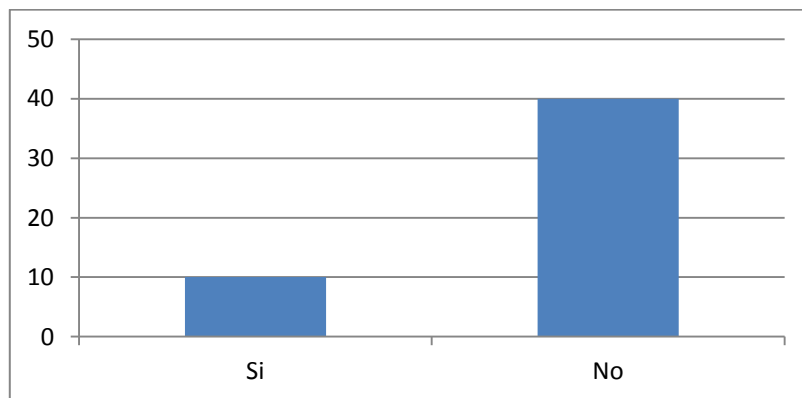


El 50% del personal de enfermería encuestados respondieron que su carga laboral consistía en cuidado de pacientes en las diferentes servicios dentro de los hospitales, El 50% del personal de enfermería encuestados respondieron que su carga laboral consistía en cumplir con los medicamentos de los pacientes, en las diferentes servicios dentro de los hospitales públicos.

Pregunta N°13 del sector público:

¿Conoce usted el contenido del reglamento interno de la unidad de recursos humanos del Ministerio de Salud y Asistencia Social?

parámetro	frecuencia	%
Si	10	20
No	40	80
Total	50	100



En el conocimiento del Reglamento Interno de la Unidad de Recursos Humanos del Ministerio de Salud y Asistencia Social, el personal de enfermería dijo que el 20% conoce el contenido del reglamento y el 80% dijo que no conoce el contenido del reglamento.

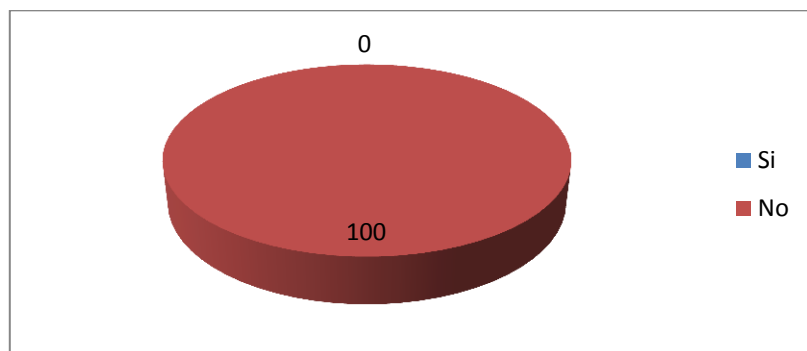
Hipótesis específica 4:

El empleo en los hospitales privados del gran San Salvador del personal de enfermería mediante contrato vulnera el derecho a la estabilidad laboral y la jornada laboral de ocho horas.

Pregunta N° 6 del sector privado:

¿Al realizar horas extras dentro de dicho hospital, después de su jornada de trabajo, recibe algún tipo de gratificación?

parámetro	Frecuencia	%
No	50	100
Si	0	0
Total	50	100

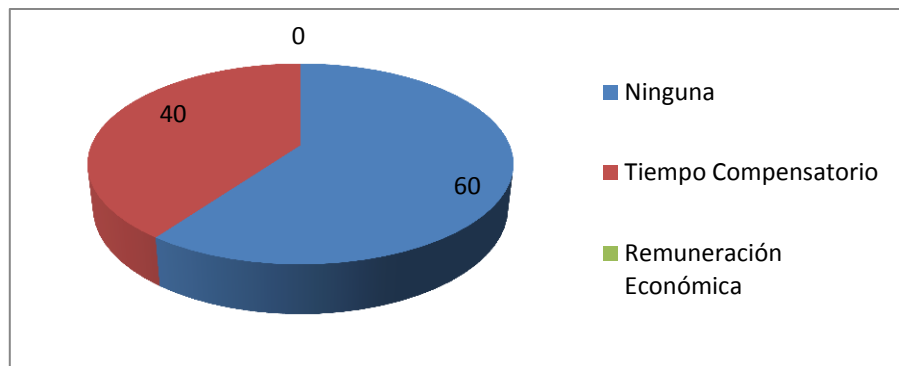


La totalidad de los empleados encuestados respondieron que no reciben pago remunerado por realizar horas extras

Pregunta N° 7 del sector privado:

¿En qué consiste ese recargo?

parámetro	frecuencia	%
Ninguna	30	60
Tiempo Compensatorio	20	40
Remuneración Económica	0	0
Total	50	100

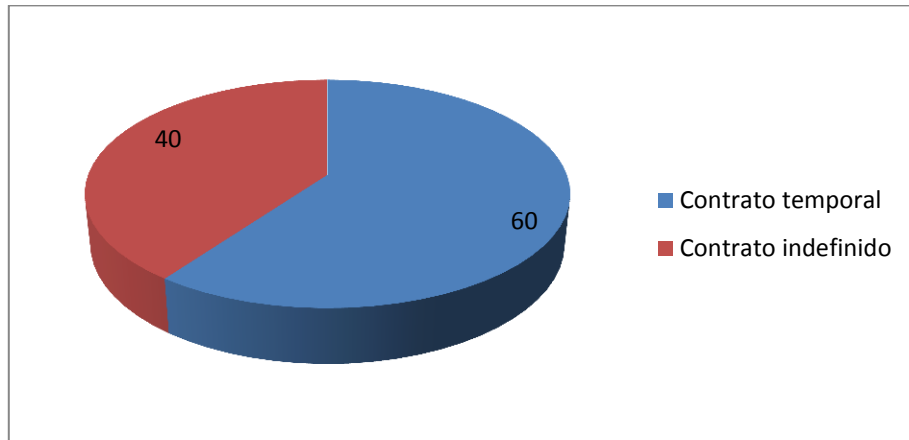


El 60% del personal de enfermería respondieron que no tienen ningún recargo al realizar horas extras y el 40% contestaron que al realizar horas extras, estas recibían recargo en tiempo compensatorio, que no reciben remuneración económica.

Pregunta N° 8 del sector privado:

¿Bajo qué modalidad está usted contratada?

Parámetro	Frecuencia	%
Contrato temporal	30	60
Contrato indefinido	20	40
Total	50	100



Las enfermeras que realizan sus actividades en los hospitales privados están contratados bajo las modalidades de contrato temporal el 60% y contrato indefinido 40%.

CAPITULO VIII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

8.1. CONCLUSIONES.

Jornada de trabajo constituye un verdadero derecho laboral, no sólo por tener un reconocimiento positivo en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos; si no, porque a través de la historia se ha demostrado que la jornada de trabajo es inherente y consustancial al trabajador por tener vocación de permanencia, ya que ello constituye elemento vital de satisfacción, frente a una necesidad humana y por constituir base del bienestar social de la comunidad en un Estado de Derecho.

A lo largo de la investigación se ha podido observar que si bien es cierto el ser humano tiene una gran importancia dentro del sistema de producción del país, esta importancia no la tiene cuando hablamos de los derechos que este tiene como trabajador.

En el proceso productivo, al respecto de la jornada máxima de trabajo, no solo efectiviza la protección de la salud y seguridad de los trabajadores; si no que también el uso eficiente de la fuerza de trabajo en la jornada ordinaria máxima, produce beneficios generalizados, esto es en la unidad productiva como en el panorama económico del país. Fuerza productiva que no cuenta con pagos efectivos, mal pagados, sin horarios para ingerir alimentos, y sin el pago de sus horas extras.

Las principales materias de las que se ocupa el Derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades; derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones

laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo.

El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Entre estas materias de importancia deberíamos añadir las necesidades básicas que tienen los trabajadores y velar porque se cumplan según lo establece nuestra Constitución y Código de Trabajo.

La finalidad de la Organización Internacional del Trabajo es brindar protección a los trabajadores, para lo cual promueve para todas las naciones del mundo una serie de normas, esta organización a lo largo de la historia ha demostrado su interés por la vida de los trabajadores, lastimosamente este solamente se ha quedado en papeles pues no contamos realmente con la vigilancia del cumplimiento de estos derechos laborales.

Los antecedentes históricos de las funciones del personal de Enfermería muestran la preocupación de los organismos internacionales por definir y delimitar las funciones para el personal de enfermería, tanto en el equipo de la profesión, como en la multidisciplinar y la importancia de ello, para que los profesionales de Enfermería puedan respetar y hacer respetar las funciones de todos los integrantes del equipo de salud, reconociendo el valor de la labor que cada uno ejerce y promoviendo el respeto a la profesionalidad, dignidad, derechos y valores de todos los miembros del equipo de trabajo.

A pesar de la importancia de la temática y de constituir un problema identificado como resultados de investigaciones metacéntricas aún es

necesario continuar el desarrollo de proyectos nacionales e iniciar algunos internacionales que le den respuesta.

8.2. RECOMENDACIONES.

Después de haber realizado la investigación sobre “Jornada De Trabajo En El Sector De Enfermería De Los Empleados Privados Y Públicos De Los Hospitales Del Gran San Salvador“, se recomienda lo siguiente:

GENERALES:

Dentro del Código de Salud debe establecerse que la jornada de trabajo para el sector de enfermería de los hospitales privados y públicos del gran San Salvador sin distinción del cargo que desempeñe sea de 8 horas laborales.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social como organismo garante del cumplimiento de los derechos laborales, en el departamento de inspecciones laborales, debe realizar inspecciones periódicas, con el fin de que los trabajadores se sientan seguros en las área de dichos hospitales, para desempeñar sus obligaciones y funciones, y se dé un seguimiento cuando se dan violaciones a sus derechos laborales.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en conjunto con el Ministerio de Salud y Asistencia Social, deben garantizar la estabilidad laboral de los empleados del sector de enfermería de los empleados públicos y privados, cuando estos realicen denuncias en cuanto a violaciones a sus derechos laborales.

El Ministerio de Salud y Asistencia Social, debe crear políticas de contratación de personal, para garantizar que no exista una sobrecarga

laboral, en las diferentes áreas de trabajo dentro de los hospitales privados y públicos.

Dentro de los hospitales privados y públicos debe brindarse asistencia psicológica y psicoterapéutica a los empleados que lo ameritan, para el fortalecimiento de su entorno familiar, social y laboral.

Además recomendamos que las jefaturas de los hospitales privados y públicos den cumplimiento a lo dispuesto dentro de las diferentes leyes, códigos reglamentos, etc., se tomen en cuenta los derechos en general de los empleados y empleadas del sector de enfermería en El Salvador, tanto en el sector privado como en el público.

RECOMENDACIONES PARA EMPLEADOS PRIVADOS.

El Código de Trabajo como cuerpo normativo el cual es el que regula las relaciones laborales de los empleados del sector privado debe regular en un capítulo el régimen especial para el sector de enfermería y debe de implementarse de forma permanente, para evitar que se sigan dando violaciones a la jornada de trabajo.

Los trabajadores del sector de enfermería de los hospitales privados, para garantizar el cumplimiento de sus derechos laborales debe asociarse en un sindicato o en una asociación de profesionales, para realizar un contrato colectivo de trabajo que regule las condiciones laborales que rijan los contratos individuales para que no se sigan dando violaciones a la jornada de trabajo ni a sus derechos laborales.

RECOMENDACIÓN PARA EMPLEADOS PÚBLICOS.

La Ley del Servicio Civil la cual es la encargada de regular las relaciones laborales de los empleados del sector público, debe establecer una jornada de 8 horas para todos los empleados del sector salud que laboran en los hospitales del sistema público de salud, sin importar el cargo que desempeñen, para que no se sigan dando violaciones a la jornada de trabajo.

Los horarios rotativos que se les asignen a los empleados de enfermería de los hospitales públicos, sean de ocho horas diurnas y siete horas nocturnas según lo establece la ley.

BIBLIOGRAFIA.

Libros:

A. UGALDE Y N. HONIDEZ. Descentralización del Sector Salud en América Latina, Condiciones laborales del sector Público de Salud de El Salvador.

ARAGÓN MEDINA, Jorge, "El Tiempo De Trabajo Y La Jornada Laboral En España", primera edición, editorial: comisiones obreras, Madrid, 2012.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del trabajo, S. Ed, Editorial Harla, México, 1985.

BRITO PEDRO, Impacto de las reformas del sector salud sobre la gestión de recursos humanos.

CABANELLAS DE LAS TORRES, Guillermo, Compendio De Derecho Laboral, tomo I, 3ª edición, editorial Heliasta S.R.L., Argentina, 1992.

CAVAZOS FLORES, Baltazar, "El Derecho Laboral En Iberoamérica", 1ª edición, Editorial Tridlas, México, 1981.

DE BUEN L., Néstor, Derecho Del Trabajo Tomo II, 8 Ed., Editorial Porrúa, México, 2004.

DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, 3ª edición, editorial Porrúa, México, 1949.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. "derecho del trabajo", tomo i, editorial universitaria, Guatemala, 2000.

FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo" 3ª edición, S, E. Brasil, 2007.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis, Derecho Laboral Guatemalteco, 3ª Edición, Editorial Óscar De León Palacios, Guatemala, 2008.

HUMERES NOGUER, Héctor, “Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social”, 13 Edición, Editorial Jurídica De Chile, Santiago, Enero 1992.

MACHICADO, Jorge, “Jornada de Trabajo y Jornada Extraordinaria”, USFX® Universidad San Francisco Xavier, Bolivia, 2010.

MARTÍNEZ EMPERADOR, Rafael, “Cuadernos De Derecho Judicial”, segunda edición, Editorial Sociedad Anónima De Fotocomposición Talicio, Madrid Abril 1995.

MARTINEZ GIRON, Jesús y otros, Derecho Del Trabajo, 2da. Edición, Editorial Netbiblo, España, 2006.

MELLA, Ricardo, Los Mártires De Chicago, Ediciones Antorcha, 2° Edición, España, 1977.

NÁJERA MARTÍNEZ Alejandro, “Unidad De Estudios Superiores De La Paz Derecho Laboral”, primera edición, S.E, Bolivia, Enero 2009.

OLEA, Manuel Alonso, Derecho Del Trabajo, Sección De Publicaciones De La Universidad De Madrid, Facultad De Derecho, Tercera Edición, Madrid, 1974.

RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, Curso De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social, 4ta. Edición, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2000.

RUBIO, Valentín, Derecho Individual del trabajo, 1ra. Edición, Editorial Rubinzal, Argentina, 2004.

SÁEZ, Felipe, “Análisis Comparado De Las Principales Instituciones Que Constituyen Los Ordenamientos Jurídico Laborales De Argentina, Chile Y México”, 2da Edición, S. E, Argentina Abril 2009.

Tesis:

HERRERA RAMOS, Rafael Roberto; PALACIOS AYALA, Rodolfo Valentín; VILLATORO RODRIGUEZ, Carlos Javier. “*La Jornada de Trabajo en Las Empresas de Servicio Privado de Seguridad*”. Tesis de grado,

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad De El Salvador, San Salvador, El Salvador. 2009.

“LA JORNADA DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD.” *trabajo de investigación para optar al grado de: licenciado en ciencias jurídicas presentan: Rafael Roberto Herrera Ramos, Rodolfo Valentín Palacios Ayala y Carlos Javier Villatoro Rodríguez, págs. 135-140.*

Legislación:

CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTIAS SOCIALES (Bogotá, 1948) Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana Bogotá, 1948.

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, Publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453 de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas, viernes 24 de marzo de 2000.

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR, D.O. N1234, Tomo N1 281 Fecha: 16 de Diciembre de 1983.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA. Reformada por Acuerdo legislativo No. 18-93 del 17 de Noviembre de 1993.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS, decreto n° 131, publicada el 11 de enero de 1982.

CÓDIGO DE SALUD, Decreto No.: 955, Diario Oficial No.: 86, Tomo No.: 299, Fecha Emisión: 28/04/1988, Fecha Publicación: 05/11/1988.

CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, D.C. No. 1441, del 29 de abril de 1961.

CÓDIGO DE TRABAJO. D.L. N° 241 de 22 de enero de 1963. D.O. de 1 de febrero de 1963.

CÓDIGO DE TRABAJO, Decreto No.: 15 Diario Oficial No.: 142, Tomo No.: 236, Fecha Emisión: 23/06/1972, Fecha Publicación: 31/07/1972.

CONSEJO SUPERIOR DE SALUD PÚBLICA, Junta de Vigilancia de la Profesión de Enfermería Anteproyecto de Ley para el Ejercicio de la Profesión de Enfermería, San Salvador, enero de 2012.

LEY DE ACCIDENTES DE TRABAJO. 11 de mayo de 1911. D. O. del 13 de mayo de 1911.

LEY DE ASUETOS VACACIONES Y LICENCIAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, Naturaleza: Decreto Legislativo, N°: 17, Fecha: 04/03/1940, D. Oficial: 56 Tomo: 128, Publicación DO: 07/03/1940.

LEY DE CREACIÓN DE ESCALAFÓN DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL, Decreto No.: 831, Diario Oficial No.: 64, Tomo No.: 323, Fecha Emisión: 11/03/1994, Fecha Publicación: 08/04/1994.

LEY DEL CSSP: Art. 1 y Art. 2. Decreto Legislativo N° 894 del 21.11.1996, publicado en el Diario Oficial N° 238 Tomo 333 del 17.12.1996.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, D.O. del miércoles 1 de abril de 1970.

LEY DE LAS HORAS DE TRABAJO. Decreto Legislativo de fecha 13 de junio de 1928, publicado en el Diario Oficial del 25 de junio de 1929. Fue efectiva hasta que se dio la Ley de Jornada de Horas de Trabajo, en 1951.

LEY DE HORAS DE TRABAJO Y CIERRE DE ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES DE LA CIUDAD DE SAN SALVADOR. Decreto Legislativo N° 77 de 19 de noviembre de 1941. D.O. de fecha 21 del mismo mes y año, que se aplicó a los trabajadores de las Empresas Periodísticas, por Decreto Legislativo del 29 de julio de 1942. D.O. de 11 de agosto de 1942.

LEY DE JORNADAS DE TRABAJO Y DE DESCANSO SEMANAL. D. L. de fecha 30 de agosto de 1951. D.O. de 6 de septiembre de 1951.

LA LEY DE HORAS DE TRABAJO Y CIERRE DE ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES DE LA CIUDAD DE SAN SALVADOR, fue derogada por Decreto Legislativo de 24 de noviembre de 1953. Publicado en el Diario

Oficial del 3 de diciembre de 1953. Reformada el 20 de mayo de 1956. D.O. de 30 de mayo de 1956.

LEY ORGÁNICA DE LA FUERZA ARMADA DE EL SALVADOR, sección cuarta Art. 65, 66 y 67.

LEY DE PROTECCIÓN A LOS EMPLEADOS DE COMERCIO. 29 de mayo de 1926. D.O. del 12 junio de 1926, sustituida el 31 de mayo de 1927, D.O. del 17 de junio de 1927.

LEY DEL SERVICIO CIVIL, Naturaleza: Decreto Ley N°: 507 Fecha: 24/11/1961 D. Oficial: 239 Tomo: 193 Publicación DO: 27/12/1961

LEY DEL SEGURO SOCIAL Y REGLAMENTOS DEL RÉGIMEN DE SALUD Y RIESGOS PROFESIONALES, decreto legislativo N°1263, 1997, art.2 y 3 25.

REGLAMENTO INTERNO DE RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL, Acuerdo n°: 552 San Salvador, 15 de junio de 2010.

Jurisprudencia:

CAMARA DE LO CIVIL DE LA PRIMERA SECCION DE ORIENTE, San Miguel, veintisiete de enero del año dos mil once. Proceso número L-67-30-06-10. Pág. 32.

SENTENCIA DE LA SALA DE LO CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Proceso de Inconstitucionalidad del 12 de marzo de 2007. No 26-2006. Pág. 16-

Instituciones:

INSTITUTO CHILENO DE ESTUDIOS HUMANISTICOS, "Seminario La Familia En Chile Aspiraciones Realidad Y Desafíos" primera edición, S.E. Chile, 1995.

MINISTERIO DE EDUCACION DE EL SALVADOR, Historia De El Salvador, 1ra Edición, Tomo I, Talleres Comisión Nacional De Textos Gratuitos, México, 1994.

OFICINA DE DERECHOS HUMANOS DEL ARZOBISPADO DE GUATEMALA, "derecho laboral", s. Ed, editorial Diakonia Suecia, Guatemala, 2012

ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. Datos básicos de Recursos Humanos en El Salvador 2000-2008.

Documento:

SEPARATA NUMERO DOS DE DERECHO LABORAL I, "*Evolución De La Legislación Del Trabajo En El Salvador*", Departamento De Derecho Público, Facultad De Jurisprudencia Y Ciencias Sociales, Universidad De El Salvador, Febrero 2013.

Sitios web:

GIL MONTES, Pedro R. Influencia de la Sobrecarga Laboral y la Auto Eficacia en los Profesionales de Enfermería. España 2001 <http://www.psicorip.org/Resumos.pdf> Pág. 114.

ROCHA ROMERO, Raúl. Carga Mental Laboral y Psicotrastornos en Trabajadores (Revista Electrónica) Lima, Perú 2009. [http://www.liberabit@psicología USMP.edu.pe](http://www.liberabit@psicología.USMP.edu.pe) Pág.

ANEXOS



Encuesta sobre "La Jornada Máxima De Trabajo



En El Sector De Enfermería De Los Hospitales Privados Y Públicos Del Gran San Salvador"

Dirigido: Al Sector De Enfermería, del Hospital Nacional de la Mujer.

1. ¿Usted trabaja bajo la modalidad de turnos rotativos?
2. ¿Explique bajo que turno rotativo labora?
3. ¿Los turnos rotativos que ha mencionado bajo que periodos son?
4. ¿Quién es el encargado de notificar los turnos rotativos?
5. ¿Cómo se programa y como se da a conocer los turnos rotativos?
6. ¿Cuál es su horario de entrada y salida según los turnos rotativos?
7. ¿De cuantas horas consta su jornada laboral?
8. ¿Tiene conocimiento usted si cada año se da la contratación de nuevo personal de enfermería para el hospital?
9. ¿Cuáles son los servicios que conoce usted que tiene más demanda?
10. ¿Cuál es el promedio de pacientes que se atienden diariamente en el servicio donde usted labora?
11. Durante la jornada laboral ¿Cuántas enfermeras hospitalarias y cuantas auxiliares de enfermería son programados en su área?
12. ¿En qué consiste la carga laboral?
13. ¿Conoce usted el contenido del Reglamento Interno de la Unidad de Recursos Humanos del Ministerio de Salud y Asistencia Social?



Encuesta sobre "La Jornada Máxima De Trabajo



En El Sector De Enfermería De Los Hospitales Privados Y Públicos Del Gran San Salvador"

Dirigido: Al Sector De Enfermería, del Hospital Nacional Rosales.

1. ¿Usted trabaja bajo la modalidad de turnos rotativos?
2. ¿Explique bajo que turno rotativo labora?
3. ¿Los turnos rotativos que ha mencionado bajo que periodos son?
4. ¿Quién es el encargado de notificar los turnos rotativos?
5. ¿Cómo se programa y como se da a conocer los turnos rotativos?
6. ¿Cuál es su horario de entrada y salida según los turnos rotativos?
7. ¿De cuantas horas consta su jornada laboral?
8. ¿Tiene conocimiento usted si cada año se da la contratación de nuevo personal de enfermería para el hospital?
9. ¿Cuáles son los servicios que conoce usted que tiene más demanda?
10. ¿Cuál es el promedio de pacientes que se atienden diariamente en el servicio donde usted labora?
11. Durante la jornada laboral ¿Cuántas enfermeras hospitalarias y cuantas auxiliares de enfermería son programados en su área?
12. ¿En qué consiste la carga laboral?
13. ¿Conoce usted el contenido del Reglamento Interno de la Unidad de Recursos Humanos del Ministerio de Salud y Asistencia Social?



Encuesta sobre "La Jornada Máxima De Trabajo



En El Sector De Enfermería De Los Hospitales Privados Y Públicos Del Gran San Salvador"

Dirigido: Al Sector De Enfermería, al Hospital Privado Pro-familia.

1. ¿En qué servicio desarrolla sus labores diarias?
2. ¿Cuál es su horario de entrada y salida en horario de trabajo?
3. ¿De cuantas horas consta su jornada laboral?
4. ¿Tiene conocimiento si el ministerio de trabajo y previsión social realiza inspecciones periódicas, verificando si se cumple la jornada de trabajo para el sector de enfermería?
5. ¿Tiene conocimiento si Ministerio de Trabajo y Previsión Social realiza inspecciones solicitadas por el trabajador?
6. ¿Al realizar horas extras dentro de dicho hospital, después de su jornada de trabajo, recibe algún tipo de recargo?
7. ¿En qué consiste ese recargo?
8. ¿Bajo qué modalidad está usted contratada?



Encuesta sobre "La Jornada Máxima De Trabajo



En El Sector De Enfermería De Los Hospitales Privados Y Públicos Del Gran San Salvador"

Dirigido: Al Sector De Enfermería, al Hospital Privado Para vida.

1. ¿En qué servicio desarrolla sus labores diarias?
2. ¿Cuál es su horario de entrada y salida en horario de trabajo?
3. ¿De cuantas horas consta su jornada laboral?
4. ¿Tiene conocimiento si el ministerio de trabajo y previsión social realiza inspecciones periódicas, verificando si se cumple la jornada de trabajo para el sector de enfermería?
5. ¿Tiene conocimiento si Ministerio de Trabajo y Previsión Social realiza inspecciones solicitadas por el trabajador?
6. ¿Al realizar horas extras dentro de dicho hospital, después de su jornada de trabajo, recibe algún tipo de recargo?
7. ¿En qué consiste ese recargo?
8. ¿Bajo qué modalidad está usted contratada?