

**REVISIÓN DEL TÍTULO VI (JORNADA DE TRABAJO) CAPÍTULOS I
(DEFINICIONES) II (JORNADA MÁXIMA) III (REMUNERACIÓN DEL TRABAJO
NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO) PRIMERA PARTE DEL CÓDIGO
SUSTANTIVO DEL TRABAJO, INVESTIGACIÓN PROFESORAL**

**PRESENTADO POR: LIZBETH LORENA CALDERÓN PAREJO
LILIANA PATRICIA MEJÍA ZARATE
NATALIA SILVA NIÑO**

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE DERECHO
SUBÁREA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL
CHÍA, PUENTE DEL COMÚN
2004**

**INVESTIGACIÓN PROFESORAL: REVISIÓN DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL
TRABAJO**

**TEMA: REVISIÓN DEL TÍTULO VI (JORNADA DE TRABAJO) CAPÍTULOS I
(DEFINICIONES) II (JORNADA MÁXIMA) III (REMUNERACIÓN DEL
TRABAJO NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO) PRIMERA PARTE DEL CÓDIGO
SUSTANTIVO DE TRABAJO**

**PRESENTADO POR: LIZBETH LORENA CALDERON PAREJO
LILIANA PATRICIA MEJÍA ZARATE
NATALIA SILVA NIÑO**

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE DERECHO
SUBÁREA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL
CHÍA, PUENTE DEL COMÚN
2004**

A nuestros padres y hermanos,
por su colaboración y apoyo
a lo largo de nuestra carrera.
Con todo nuestro amor.

AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan sus agradecimientos a:

Diana María Gómez Hoyos, abogada especializada en el área de Derecho Laboral, directora del Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas, y director asesor de este trabajo de investigación, por sus valiosas orientaciones y constante motivación.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	9
1. JORNADA DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA	12
1.1 GENERALIDADES	12
1.1.1 Aspectos sociológicos, económicos y psicológicos.	13
1.1.1.1 Aspectos económicos.	14
1.1.1.2 Aspectos sociológicos y psicológicos.	17
1.2 CONCEPTO Y CLASES	21
1.3 ANTECEDENTES LEGISLATIVOS	26
1.4 ANÁLISIS TEMÁTICO	29
1.4.1 Jornada ordinaria, trabajo diurno y nocturno	29
1.4.1.1 Ley 6ª de 1945	29
1.4.1.2 Decreto 2341 de 1946	30
1.4.1.3 Ley 64 de 1946	31
1.4.1.4 Código Sustantivo del Trabajo de 1950	31
1.4.1.5 Ley 789 de 2002	32
1.4.2 Duración de la Jornada de Trabajo.	34
1.4.2.1 Decreto 895 de 1934.	34
1.4.2.2 Ley 6ª de 1945	37
1.4.2.3 Código Sustantivo del Trabajo de 1950	38
1.4.2.4 Decreto 13 de 1967	39
1.4.2.5 Ley 6ª de 1981	40
1.4.2.6 Ley 50 de 1990	42
1.4.2.7 Ley 789 de 2002.	42
1.4.3 Ampliación de la Jornada Ordinaria	47
1.4.3.1 Trabajo por turnos	47

1.4.3.1.1 Decreto 895 de 1934	48
1.4.3.1.2 Código Sustantivo del Trabajo de 1950	49
1.4.3.2 Trabajo sin solución de continuidad	49
1.4.3.2.1 Decreto 895 de 1934	50
1.4.3.2.2 Decreto 13 de 1967	50
1.4.3.2.3 Decreto 995 de 1968	51
1.4.3.3 Descanso día sábado	51
1.4.3.3.1 Código Sustantivo del Trabajo de 1950	51
1.4.3.3.2 Ley 50 de 1990	52
1.4.4 Distribución de horas de trabajo	52
1.4.4.1 Decreto 895 de 1934	53
1.4.4.2 Código Sustantivo del Trabajo de 1950	53
1.4.4.2 Ley 50 de 1990	54
1.4.4.4 Decreto 1127 de 1991	54
1.4.5 Trabajo Suplementario y Remuneración	57
1.4.5.1 Decreto 895 de 1934	57
1.4.5.2 Ley 6ª de 1945	58
1.4.5.3 Decreto 2341 de 1946	59
1.4.5.4 Ley 64 de 1946	60
1.4.5.5 Código Sustantivo del Trabajo de 1950	60
1.4.5.6 Ley 50 de 1990	62
1.5 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, CONVENIOS Y RECOMENDACIONES	65
1.5.1 Convenio número 1 de 1919	67
1.5.2 Convenio numero 30 de 1930	72
1.5.3 Recomendación número 116 de 1962	77
2. JORNADA DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN DE ALGUNOS PAISES AMERICANOS Y EUROPEOS.	84
2.1 LEGISLACIÓN AMERICANA.	84
2.1.1. México.	84
2.1.1.1 Concepto	85

2.1.1.1.1 Evolución legal.	86
2.1.1.2. Reglamentación	88
2.1.1.2.1 Comentarios a la legislación.	90
2.1.1.3. Organización Internacional del Trabajo convenios y recomendaciones.	93
2.1.2. Argentina.	94
2.1.2.1 Concepto	95
2.1.2.1.1. Evolución legal	97
2.1.2.2 Reglamentación	97
2.1.2.2.1 Comentarios a la legislación.	103
2.1.2.3 Organización Internacional del Trabajo convenios y recomendaciones.	112
2.2. LEGISLACIÓN EUROPEA.	114
2.2.1 España.	114
2.2.1.1 Concepto	115
2.2.1.1.1 Evolución legal.	116
2.2.1.2. Reglamentación	117
2.2.1.2.1. Comentarios a la legislación.	121
2.2.1.3. Organización Internacional del Trabajo convenios y recomendaciones.	127
2.2.2 Italia	129
2.2.2.1. Concepto	129
2.2.2.1.1 Evolución legal.	130
2.2.2.2 Reglamentación	131
2.2.2.2.1 Comentarios a la legislación.	139
2.2.2.3. Organización Internacional del Trabajo convenios y recomendaciones.	144
CONCLUSIONES	145
BIBLIOGRAFÍA	150

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral individual es parte esencial de la relación empleador trabajador y parte fundamental del mismo es el tema de jornada laboral, materia en la cual se funda el crecimiento productivo de un país; en cuanto el trabajador, es la base de la fuerza productiva que impulsa la economía, y es precisamente la economía y la realidad social de un determinado territorio, aunado a las circunstancias de tiempo y modo, lo que hace que el derecho laboral sea dúctil, para que la relación existente entre trabajador y empleador estén acordes a tales circunstancias. Es por ello que es importante mantener un constante estudio de las realidades sociales en conjunto con las normas, permitiendo un mejor desarrollo y una evolución armónica.

La historia nos ha mostrado que los abusos de los cuales fue víctima el trabajador en todas las épocas, despertaron el interés de protección, que en parte se tradujo en una limitación y reglamentación de la jornada de trabajo, de tal forma que la actividad laboral fuera desarrollada en un tiempo y concretamente en una jornada diaria limitada, la cual fue denominada jornada laboral.

La jornada de ocho horas no es moderna, sino que se remonta varios siglos atrás, como se puede ver en las reglamentaciones dadas por los reyes de España para las tierras descubiertas en las Indias, donde se facultó a los virreyes para que determinaran el tiempo en que se debían ocupar los trabajadores en los distintos oficios. En la mita, por ejemplo, se determinaba el tiempo que cada día tenían que

trabajar sin que los trabajos fueran excesivos, ni mayores de los que permitiera la complejidad y sujeción de cada uno, dejándole en el día horas suficientes para que pudieran trabajar las tierras y haciendas propias que cada indio poseyera. Fue este un primer paso para una regulación de la jornada laboral¹.

Así la limitación de la jornada de trabajo y la fijación de salarios justos han constituido las metas o fines perseguidos por los trabajadores, en distintas épocas; tales conceptos han dignificado el trabajo humano y dieron nacimiento a esta disciplina jurídica del derecho del trabajo.

Lo anterior nos lleva a la realización de un estudio, que nos permita determinar si las circunstancias de tiempo y modo, que dieron origen a las normas que regulan la jornada de trabajo, subsisten y se adecúan a la realidad socio económica a la cual se enfrenta el país, no sin antes visualizar en el contexto continental el desarrollo legislativo en materia de jornada de trabajo laboral.

Este trabajo de investigación busca realizar una revisión del Código Sustantivo del Trabajo en cuanto al tema de jornada de trabajo. Se desarrollará en dos grandes Capítulos, el primer Capítulo denominado jornada de trabajo en la legislación colombiana, el cual nos introduce en primera instancia a los aspectos que de alguna forma han influido en la regulación de la jornada de trabajo, como han sido, los sociales, económicos y psicológicos; configurándose éstos en un primer acercamiento al lector para contextualizar el tema de jornada de trabajo; consecuentemente se da paso al concepto y clases de la misma.

¹LONDOÑO, Carlos Mario. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Leyer. Bogota. 1987. Pág. 372

El capítulo se desenvolverá en cinco temas que son tratados en concordancia con el Código Sustantivo de Trabajo, en el Título y artículos respectivos, y estudiados a través de una evolución legislativa; para terminar con un análisis de los Convenios ratificados en este tema por Colombia.

En el segundo Capítulo denominado jornada de trabajo en la legislación de algunos países americanos y europeos, siendo éstos México, Argentina, España e Italia, seleccionados por las características y similitudes en la lengua, cultura, y el tipo de derecho al que pertenecen, y a su vez, fueron escogidos por la diferencia en sus evoluciones legislativas y economías contrastantes. El desarrollo del capítulo será país por país, haciendo un análisis sobre su reglamentación, permitiéndonos así, comparar las diferentes legislaciones y el posible aporte a la legislación colombiana.

Esta investigación de línea profesoral, al ser un compendio legislativo sobre la jornada de trabajo, pretende ser aporte a la doctrina laboral, por cuanto hace un profundo análisis de las normas que han regido en este tema, pues hasta el momento no ha existido un solo documento que contenga esta información para así, convertirse en una herramienta de trabajo para el profesor, estudiante, o cualquier profesional de las diferentes áreas del Derecho y afines.

1. JORNADA DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA

1.1 GENERALIDADES

La jornada legal de trabajo ha sido una de las instituciones de mayor importancia a lo largo de la historia del derecho laboral pues en sí misma encarna la defensa del hombre ya que grandes esfuerzos fueron necesarios para su implantación, por lo que siempre ha sido considerada como uno de los puntos nucleares en la lucha de las clases trabajadoras desde hace dos siglos; así históricamente ha podido afirmarse que en el desarrollo de la legislación del trabajo, el problema de la jornada laboral ha constituido uno de los elementos más importantes.

La jornada de trabajo ha perdido hoy su carácter problemático gracias a las limitaciones racionales que universalmente se le han otorgado, pero no deja de ser un punto crucial en el que se encuentran las exigencias opuestas del empleador y el trabajador; esta circunstancia obliga a que se estudie con detenimiento, puesto que es parte fundamental en toda relación laboral.

La jornada legal de trabajo tiene por objeto defender al trabajador en su integridad, física, moral, social y económica, tal y como lo explicaremos más adelante. Con certeza y según lo expuesto por De Lítala, la lucha por la disminución del horario de trabajo es la lucha humana por la vida y la lucha por una vida humana².

Como una de las finalidades de la limitación de la jornada es brindar al trabajador descanso reparador de las energías vitales, es evidente que esta institución tiene

² LONDOÑO, Carlos Mario. Op. Cit. Pág. 382.

gran similitud con los demás descansos legales, con la forma como estos se emplean y con los lugares que respondan al fin que se proponen. Es bien sabido que los trabajadores por la naturaleza de su labor o jornadas más agotadoras y desgastantes deben tener descansos mayores.

Todo esto implica que la jornada de trabajo no puede estar a merced de las partes, ya que ello constituye una institución que por su gran importancia debe ser gobernada ampliamente y en su totalidad por normas legales imperativas y de orden público.

1.1.1. Aspectos sociológicos, económicos y psicológicos. Los conflictos en torno a tiempo de trabajo son los conflictos de clase en la sociedad capitalista.

Desde sus mismos comienzos, el movimiento obrero ha luchado por limitar la duración del trabajo como factor determinante esencial de la explotación de los trabajadores. Históricamente, esto ha permitido progresar desde las más de cuatro mil horas de trabajo por persona al año, en los primeros decenios del siglo XIX, a los promedios que encontramos actualmente en los diferentes países de América y de la Unión Europea, que están entre los 1600 y 1900 horas al año³.

Cada vez más se habla de reducir la duración del trabajo como realmente se está practicando de una forma directa o indirecta y de forma generalizada en la mayoría de los países y sociedades industrializadas. Sin embargo el debate sobre el tiempo de trabajo continúa, ya que es una controversia importante y compleja. Así las cosas, para hablar de la jornada de trabajo se tiene que hacer referencia

³ RIECHMANN, Jorge. Entre el reino de la necesidad y el de la libertad: los conflictos en torno al tiempo de trabajo. Quien parte y quien reparte. Ed. Icaria.España. 1997. Pág. 10.

de igual manera a las implicaciones que tiene ésta sobre la vida económica, social y psicológica del trabajador, por lo cual abordaremos estos temas en forma general a continuación destacando lo más importante de cada uno de estos aspectos.

1.1.1.1 Aspectos económicos. Globalmente se ha producido una destrucción de empleo principalmente desde la industria, en particular desde la introducción o aplicación masiva de la tecnología a la producción, a la distribución y a los servicios, lo cual ha dado un impulso gigantesco al proceso de automatización del trabajo, esto, sumado a la flexibilización laboral favorece el trabajo temporal, la contratación a tiempo parcial según criterios empresariales, la subcontratación y diversas formas de trabajo discontinuo, a expensas del empleo estable, lo que convierte a la jornada laboral en un elemento principal en la vida económica del país.

Lo anterior se ha sustentado en la base de que la tecnología permite ahorrar trabajo y capital a la vez, incrementando simultáneamente la producción, con una tendencia a que la inversión no sea creadora sino destructora de los puestos de trabajo⁴, lo cual ha permitido que se den nuevos puestos de trabajo pero en ocupaciones generalmente menos cualificadas y con una contratación precaria, lo cual ha llevado a que en la industria, la mano de obra tienda a dividirse en un grupo central de trabajadores permanentes con muy buenas condiciones laborales y con un contrato laboral que conlleve a una mayor estabilidad y un creciente número de trabajadores a tiempo parcial o con contratos temporales con una mayor inestabilidad, lo que desde el punto de vista económico para la industria y el

⁴ RECIO, Albert. Reducción de la jornada laboral y empleo, Interrogantes en torno a una doctrina ampliamente popularizada. España. Ed. ICARIA 1997. Pág.60

empleador permite controlar mejor las fluctuaciones o cambios irregulares de la actividad económica (más en un país como Colombia donde la constante que impera son las variaciones en la economía) y reducir los costos que genera la mano de obra.

La flexibilidad laboral, las diferentes formas de contratación y la jornada laboral, tienen una incidencia negativa en la vida económica, ya que en la medida y forma que sea contratado igual será su salario que afectará no solo su consumo sino además su calidad de vida al ver reducida su capacidad adquisitiva.

Otro aspecto imperante según Recio es que, en la mayor parte de los países capitalistas desarrollados desde mediados de los setenta, se ha revitalizado la propuesta de la reducción de la jornada de trabajo, como la principal vía para afrontar el desempleo, una propuesta en la que coinciden la mayor parte de las corrientes sociales de los países en vía de desarrollo⁵, tal como se podrá apreciar en capítulos posteriores al hacer un análisis comparado de la legislación en países como México y Argentina.

Para analizar la conveniencia de la propuesta sobre la reducción de la jornada de trabajo sería importante tener como referencia las implicaciones que ha tenido en aquellos países donde esta política ha sido aceptada, por ejemplo el caso de Alemania, donde como resultado de la negociación colectiva de 1983, se acordó una efectiva reducción laboral con compensación salarial completa, pasando en ciertas labores de 40 horas semanales a 35, teniendo como resultado de esta intervención una efectiva y favorable creación de empleo aunque de forma moderada, todo esto además con una reordenación de los tiempos de trabajo y la introducción de más turnos. Así esa eventual combinación de menos jornada con más tiempo de funcionamiento de las unidades productivas representó la situación más favorable para la implantación de nuevos puestos de trabajo⁶.

⁵ Ibídem, Pág. 61.

⁶ Ibídem, Pág. 62.

Sin embargo cuando la estructura de puestos de trabajo es muy rígida en un sector o en una industria o existan otros asociados al puesto de trabajo, sería muy difícil traducir una menor jornada laboral a menos empleos; por lo cual si la incorporación de un nuevo empleado no permite variar la producción (esto para el sector industrial) es difícil que la empresa lo contrate, pues lo único que generaría sería mayores costos, principalmente en las relaciones laborales. Por el contrario, cuando la reducción de la jornada hace posible introducir un nuevo turno de labor, existirá una mayor posibilidad de que se produzca una ampliación en la nómina.

Por todo lo anterior, las posibilidades de generar un empleo adicional son variables en la función de pautas técnicas y organizativas específicas de cada actividad, sea industrial, pública, oficial o docente..etc.

Otra posibilidad es que al reducirse la jornada de trabajo, en lugar de crearse otro turno por parte del empleador, se opte por acudir más a la implementación de horas extras que a la celebración de nuevos contratos, principalmente por dos razones complementarias: por una parte el aumentar la jornada con horas extras, no supone incurrir en nuevos costos de contratación, tampoco habría que formar o capacitar más trabajadores y se evitaría un proceso de selección, y periodos de prueba que pueden generar inestabilidad e incertidumbre sobre la calidad personal del nuevo sector laboral, cuestiones que se presentarían con la preferencia del empleador por introducir nuevos turnos o una doble jornada.

Por otra parte las horas extras permiten un ajuste muy rápido y económico del empleo frente a los cambios en la demanda de productos: así, si se aumenta la actividad, aumentarán en igual forma las horas extras; y si se reduce la actividad empresarial, igualmente se podrá prescindir de las horas extraordinarias, sin ningún costo o impacto económico desfavorable para el empleador.

En cambio, sí resultaría muy engorroso y costoso el contratar y despedir personal dependiendo de las necesidades del empleador sin importar el tipo de contratación que se tenga con el trabajador, porque siempre implicará unos costos superiores, al no existir la contraprestación en la producción.

Sin embargo esto trae consigo otras implicaciones fuera del campo económico que más adelante se analizarán.

1.1.1.2. Aspectos sociológicos y psicológicos. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo reunida en Washington en 1919⁷, “tuvo como finalidad limitar la jornada de trabajo fundamentándose en las siguientes razones: una *de orden fisiológico*, la cual era la de eliminar la fatiga del trabajador; *de orden social*, porque no podía considerarse el trabajo como mercancía; *de orden cultural*, que planteaba que el alejamiento del taller de trabajo del trabajador le permitiría un mayor desarrollo en su vida social, familiar y cultural; *de orden técnico*, ya que los descansos acaban con la monotonía; *de orden familiar*, porque contribuye con la cohesión del núcleo familiar y hasta *religioso* porque se le da tiempo al trabajador para que cumpla con sus deberes religiosos”⁸.

*Así, según la Doctrina Social de la Iglesia, ha sugerido durante años, acerca de la limitación de la jornada, que debe evitarse el exceso de esfuerzo al trabajador, y permitir que éste, mediante los descansos, recupere las energías perdidas con el trabajo. Con esto se previene que el trabajador pierda su salud y se mengüe por el trabajo inhumano. La doctrina social católica fue una de las más grandes propulsoras de la limitación de la jornada atendiendo a la necesidad de que se dignificara el trabajo humano*⁹.

⁷ Organización Internacional del Trabajo. OIT. En : www.google.com Marzo 14 de 2003.

⁸ Ibidem. Pág. 2.

⁹ ACEVEDO GÓMEZ, Lino. Derecho individual del trabajo. Editorial Temis. Bogota.1982. Pág. 229.

LEON XIII, EN SU ENCÍCLICA *Reum Novarum*, y la denominada Carta Magna a los Obreros, dice: " *En lo que toca a la defensa de los bienes corporales y exteriores, lo primero es librar a los pobres obreros de la crueldad de los hombres ambiciosos y especuladores, que solo por afán de las ganancias, sin moderación alguna abusan de la personas, como si no fueran personas, sino cosas. Ni la justicia, ni la humanidad lo consienten pues, el exigir del hombre tanto trabajo que por ello se embote el alma y llegue a debilitarse el cuerpo. En el hombre toda su naturaleza así como su actividad esta determinada por ciertos limites fuera de los cuales no se puede pasar, es verdad, aquella fuerza por el uso y el ejercicio, pero a condición de que de cuando en cuando deje de trabajar y descansar. Debe pues, procurar que el trabajo de cada día no se extienda más horas de las que permitan las fuerzas. Pero el determinar la duración del reposo depende de la clase de trabajo, de las circunstancias de tiempo y lugar y aun de la misma salud de los obreros. En general, debe quedar establecido que a los obreros se ha de dar tanto descanso cuanto las fuerzas empleadas en el trabajo, porque debe el descanso ser tal, que renueve las fuerzas empleadas en el trabajo, que con el ejercicio se consumieron*"¹⁰.

*"Plantear la reducción de la jornada laboral, no tanto en términos de medida para combatir el desempleo, como en términos de niveles y formas de vida deseables"*¹¹, fue el planteamiento exitoso de la reivindicación histórica de la consigna de las ocho horas, *ocho horas para trabajar, ocho para descansar y ocho para desarrollar la vida social*. Lo cual apuntaba hacia un modelo de vida socialmente aceptable, un modelo que respetaba las necesidades fisiológicas y las aspiraciones sociales de una población que deseaba tener tiempo para participar en instituciones formales (cooperativas, sindicatos y centros de educación nocturna) o de manera informal (recreación o convivencia social).

Las largas jornadas de trabajo no solo reflejan la voluntad de alcanzar unos niveles de consumo socialmente normalizados, sino que se producen en muchos casos por la presión a que están sometidas muchas personas en un sistema social jerarquizado y competitivo que acepta largas jornadas de trabajo duro; así las cosas, no parece viable concluir que sin otras aspiraciones sociales, un

¹⁰ ACCIÓN CATOLICA ESPAÑOLA. Colección de Encíclicas y Documentos Pontificios (Concilio Vaticano II) Publicaciones de la Junta Nacional. Séptima Edición. Madrid 1967. Tomo I. Traducido por : Monseñor Pascual Galindo. Pág. 610.

¹¹ACEVEDO GÓMEZ, Lino. Op. Cit. Pág. 236.

determinado sector de la población acepte trabajar menos horas, y posiblemente ganar menos, por simple solidaridad. Por lo cual hace falta cambiar no solo la forma de producción, de satisfacer las necesidades sociales, la división del trabajo, sino además cambiar las formas de adaptar la vida a los límites que impone el marco natural y las aspiraciones igualitarias de miles de personas que conforman una comunidad marginada de este orden social.

Así, según lo planteado por Marx¹², “*no existe ninguna razón técnica que justifique una determinada jornada laboral*”. En todo caso, la reducción de la jornada, si es drástica y con mantenimiento de salarios, podría implicar un importante cambio de la redistribución de la renta desde los beneficios capitalistas a los salarios, pero también implica muchos cambios a nivel psico-social de los trabajadores, aspectos que muy poco son tenidos en cuenta al hablarse de la jornada de trabajo. Por ejemplo, en el caso planteado de las horas extras, los costos que tiene este tipo de elección, es el de una mayor fatiga laboral tanto física como psicológica, que por lo general se manifiestan a largo plazo y preocupan muy poco al empleador, principalmente al realizar la elección entre aumentar el personal por las necesidades productivas de su empresa evitándose las diferentes cargas señaladas anteriormente o implementar las horas extras como mejor solución económica.

De igual forma para el trabajador es más ventajoso y la forma más viable para mejorar su nivel de vida el aceptar una mayor remuneración por horas extras de trabajo realizado que tener un tiempo libre para desarrollar diversas actividades de índole personal que no le van a reportar ningún beneficio económico. Todo esto de acuerdo a lo socialmente aceptado, y es que a menor nivel de ingresos por hora, se tendrá como resultado un menor rango social.

¹² MARX Karl, El Capital, La jornada de trabajo, libro primero, cap. 8. Trad. española de Emilio Adame. Fondo de Cultura Económica, México 1944. Pág. 3.

Por lo anterior la aceptación del trabajador en cuanto a la modificación de la jornada de trabajo siempre va a estar condicionada al salario o a las consecuencias económicas que esto traiga consigo antes que en la afectación que esto tenga sobre su vida social o personal.

Por lo tanto, las horas extras no son siempre la mejor solución en cuanto a la vida personal del trabajador cuando éstas se tienen como una opción permanente para el desarrollo económico del empresario, y por el contrario terminan afectando muchos aspectos de la vida personal del mismo, que con el pasar del tiempo se verá traducido en una disminución de la fuerza productiva ya sea por cansancio físico, por factores psicológicos a causa de una falta de distracción y esparcimiento.

Sin embargo, para muchas personas un buen nivel de esparcimiento está asociado necesariamente con un mayor consumo: viajes, actos sociales o culturales, compras etc., mayor consumo que es permitido en la medida que se perciba un alto salario que así lo permita. Razón por la cual muchos trabajadores con bajos ingresos pueden valorar muy poco un aumento en el tiempo libre, por una eventual reducción de la jornada de trabajo, ya que su nivel de renta no les permitiría utilizar su tiempo libre satisfactoriamente y la reducción salarial podría verse como un simple empeoramiento de su nivel de vida, por lo cual siempre este sector de la sociedad tiende con mayor facilidad a aceptar horas extras, renunciar a vacaciones para que éstas le sean compensadas y hasta se podría abrir la posibilidad de tener un doble empleo impidiendo y afectando definitivamente su desarrollo social y hasta su crecimiento personal con relación a la sociedad.

“Por lo cual la jornada de trabajo sea cual sea, debe verse como un medio para regular el deber igualitario de participar en la producción necesaria de bienes y

servicios y el derecho de todas las personas a alcanzar unos niveles de tiempo libre y consumos satisfactorios”¹³.

1.2. CONCEPTO Y CLASES

Con relación al tema de la jornada de trabajo, existen diferentes conceptos que han sido tratados por la doctrina laboral conforme a su desarrollo normativo, conceptos que van desde la idea más genérica hasta aquella que indica específicamente el sentido jurídico laboral.

A renglón seguido, veremos cada uno de los conceptos desarrollados por la doctrina laboral:

Luis Alberto Despotin¹⁴ señala diversas categorías de jornadas que arrojan gran luz sobre el tema. El dice que el concepto de la jornada tiene múltiples acepciones y alcances. De este orden tenemos:

Jornada general. Es una dimensión amplia que comprende el lapso dentro de cuyos límites se desarrolla un acontecimiento, ocurre un hecho o se desempeña una tarea.

¹³ RIECHMAN, Jorge. Op. Cit. Pág.68

¹⁴ DESPOTÍN, Luis Alberto, Jornada de Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa. Buenos Aires, 1953. Pág. 35.

Jornada de trabajo. Doctrinaria y prácticamente se considera jornada de trabajo el espacio de tiempo que se emplea, destina o es necesario para cumplir o realizar una tarea.

Jornada Legal. A su vez, la jornada legal constituye el espacio de tiempo permitido o autorizado por la ley para realizar una tarea o para ejecutar un hecho, sea o no de trabajo.

Jornada legal de trabajo. Se considera como jornada legal de trabajo el lapso dentro de cuyas agujas o extremos la ley permite realizar en materia de trabajo una tarea por cuenta de terceros o a disposición de un principal. Si se supera el margen de cada jornada y no se respetan sus límites, se penetra en el área de jornada ilegal. Este tipo de jornada es la que se señala universalmente de *ocho horas*.

Jornada diagramada. Dentro de la jornada legal de trabajo esta jornada, es la que cumple el dependiente en actividades cuya naturaleza hace someter el trabajo, en cuanto a su prolongación, a exigencias específicas del servicio que desempeña. Esta jornada diagramada se realiza en un periodo mayor al normal en razón de la índole continuada de la labor y de sus características especiales. De esta manera constituye un tipo especial de jornada legal de trabajo. Se acomoda a exigencias específicas que permiten periodos de trabajo más o menos de ocho horas, pero cuyo cálculo de tiempo en un periodo determinado no supera las cuarenta y ocho horas semanales. Su finalidad es asegurar la continuidad del servicio y cumplir con la ley de la jornada para el personal; esta tarea es común en las empresas de transporte.

Junio Quiñones Sánchez¹⁵, además incluye los siguientes conceptos relativos a la clasificación de la jornada de trabajo:

Jornada ilegal de trabajo. Es aquella que tiene las mismas características que la legal, pero cuya duración o prolongación pasa los límites permitidos por la ley; por ejemplo las horas diarias para el trabajo insalubre.

Jornada insalubre, pesada o peligrosa. Es la inferior a las 8 horas diarias o 48 horas semanales de la jornada máxima legal. No puede realizarse por mujeres ni por menores de 18 años de edad. Se considera insalubre la actividad realizada en lugares en los cuales existe contaminación del aire, emanaciones permanentes de polvos tóxicos, cambios bruscos de temperatura, etc., que pueden poner en peligro la salud, la seguridad o integridad del trabajador, la insalubridad resulta ya sea de la mayor intensidad del esfuerzo (trabajo pesado), de las condiciones de ambientes (insalubre), de riesgos (peligroso).

Jornada intermitente. Se entiende como tal, el trabajo o la prestación de servicio que no se realiza de manera constante, aunque sea necesaria la presencia del individuo en el lugar de trabajo.

Carlos Mario Londoño¹⁶, además de los anteriores conceptos, incorpora también los siguientes:

¹⁵ QUIÑONES SÁNCHEZ, Junio, Colegio de Abogados del Trabajo 50 años. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Realidad y Proyecciones. 1ª edición. Editorial Legis, Bogota 1998. Pág.256.

¹⁶ LONDOÑO, Carlos Mario. Op. Cit. Pág. 385.

Trabajo por turnos. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho horas, o en más de cuarenta y ocho horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo no exceda de ciertas semanas y no pase de ocho horas diarias ni de 48 a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Trabajo sin solución de continuidad. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido, en aquellas labores que por su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de los límites establecidos en la ley.

Ahora bien; la naturaleza del trabajo determina la normalidad de las jornadas, puesto que existen labores cuyo desarrollo exige unidad, porque de lo contrario no se realiza la obra o no se cumple el fin propuesto. No puede constituir, pues, la jornada legal de trabajo un estatuto rígido calibrado por un cierto número de horas de labor de las cuales no puede salirse. Ella debe acomodarse a las fuerzas y capacidades del trabajador, lo mismo que a la naturaleza de la obra que se ejecuta.

Por último, dos orientaciones se han marcado desde el siglo pasado sobre la jornada de trabajo, la jornada limitada y la jornada integral.

La jornada limitada comprende el tiempo de labor realizada en el horario de trabajo, en tal forma que desde el momento que finaliza la labor el trabajador queda libre.

En la doctrina colombiana surgió una pregunta sobre el alcance y contenido de una jornada, pues se decía que la duración debería ser medida en relación con el tiempo que realmente se trabaja o el tiempo en que se está a disposición del empleador.

En nuestro código se desprende esta disposición del elemento de la subordinación que faculta al empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, facultad que debe mantenerse por todo el tiempo de la duración del contrato y con facultad de exigirse durante la jornada laboral.

La jornada integral es más amplia que la limitada, ya que terminada la labor ordinaria del trabajador está obligado a concurrir a escuelas de capacitación o a campos de deportes. Este tipo de jornada fue empleada en Rusia el siglo pasado, donde obligaba a los trabajadores a recibir diversos tipos de capacitación después de su jornada laboral, con el fin de aumentar la producción. Estos aumentos de producción eran compensados al trabajador por el sistema de primas sobre los excedentes.

Este sistema fue criticado por algunos sectores de la doctrina laboral internacional, ya que restringía la libertad del trabajador; sin embargo otro sector creía que si era usado con moderación podría constituir un instrumento para la educación del trabajador, facilitándole su perfeccionamiento, enseñándole a utilizar en su beneficio el tiempo libre.

1.3. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

La reglamentación de la jornada de trabajo llegó a Colombia en momentos en que el desenvolvimiento industrial iniciaba su primera etapa de progreso, La Oficina Nacional de Trabajo, en resolución número 1 de 1934¹⁷, le dio vigencia real a la jornada de trabajo de ocho horas, la que fue reconocida y elevada al carácter legal por medio del decreto 895 de 1934¹⁸. Estas disposiciones tuvieron como antecedente el convenio número 1 de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que limitó a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales el tiempo de trabajo en los establecimientos industriales. Tal convenio fue aprobado por Colombia a través de la ley 129 de 1931¹⁹, y ratificado posteriormente mediante el registro en la secretaría de la sociedad de las naciones.

El decreto 895 de 1934²⁰ fundamentó el principio de la jornada de ocho horas y lo consagró definitivamente en Colombia. Pero estableció numerosas excepciones que fueron reducidas por la ley 6ª de 1945²¹ en forma más conveniente y más ventajosa para los trabajadores. Dentro del decreto los trabajos intermitentes y discontinuos, los de vigilancia, los de dirección y confianza, las labores agrícolas y la de los criados domésticos no estaban sujetos a la jornada de ocho horas ni a las cuarenta y ocho horas semanales, y según Resolución número 1 de Abril 26 de

¹⁷ COLOMBIA, Resolución número 1 de abril 26 de 1934, “ Sobre la fijación de la jornada máxima de trabajo” Código del trabajo y de las Cooperativas. Ed. Ahora. Bogota 1947. Pág. 90.

¹⁸ COLOMBIA, Decreto 895 de 1934, “Por el cual se aprueba la resolución número 1 de 1934 de la Oficina General del trabajo”. ibídem. pág. 92.

¹⁹ COLOMBIA, Ley 129 de 1931, “por la cual se aprueban varias convenciones adoptadas por la conferencia internacional del trabajo, en sus 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10ª, y 11ª sesiones”. En www.google.com Organización Internacional del Trabajo. OIT. Marzo de 2003.

²⁰ Código del trabajo y de las cooperativas. Op. Cit. Pág.93.

²¹ COLOMBIA Ley 6ª de 1945. “Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo” Legislación y Código Sustantivo del Trabajo. Edición oficial Imprenta Nacional. pág.155.

1934²² de la Oficina Nacional de Trabajo debía tenerse únicamente en cuenta la capacidad del trabajador para no someterlo a jornadas excesivas y por vía de simple recomendación la oficina del trabajo establecía la jornada de doce horas para las excepciones consagradas, pero sin ningún fundamento legal (Art.2 del Decreto 895 de 1934).

Posteriormente con el decreto 2350 de 1944²³ no se disminuyó la jornada establecida, sino que mermó las numerosas excepciones existentes; en lo que sí marcó un paso de progreso fue en la sobre-remuneración del trabajo en horas suplementarias y en el pago del trabajo nocturno, puesto que aumentó en un 25% y 50% las horas suplementarias diurnas y nocturnas respectivamente, este decreto fue sustituido posteriormente por la ley 6ª de 1945.

Con la ley 6ª de 1945²⁴ desapareció la llamada jornada mixta descrita anteriormente. El artículo 3 de la ley en referencia prescribía lo siguiente:

"Las horas de trabajo no podrán exceder de ocho al día, ni de cuarenta y ocho a la semana, salvo las excepciones legales. Sin embargo, la duración máxima de las labores agrícolas, ganaderas o forestales, será de nueve horas diarias o de cincuenta y cuatro a la semana. Las actividades discontinuas o intermitentes, así como las de simple vigilancia, no podrán exceder de doce horas diarias, a menos que el trabajador resida en el sitio de trabajo. El gobierno podrá ordenar la reducción de las jornadas de trabajo en las labores que sean especialmente peligrosas o insalubres; de acuerdo con dictámenes técnicos al respecto y previa audiencia de comisiones de patronos y trabajadores."

Luego vino el Código Sustantivo de Trabajo que ratificó la jornada de trabajo de ocho horas y cuarenta y ocho a la semana. En las labores agrícolas, ganaderas y forestales, la jornada máxima era de nueve horas diarias y cincuenta y cuatro a la

²² COLOMBIA. Resolución 1 abril 26 de 1934. Op. Cit. Pág. 90.

²³ COLOMBIA. Decreto 2350 de 1944 " Sobre la jornada de trabajo y excepciones" Codificación del trabajo. Editorial. Cobin. Bogota. 1946. Pág. 98.

²⁴ COLOMBIA. Ley 6ª de 1945. Op. Cit. Pág. 156.

semana. En las actividades discontinuas e intermitentes y en las de simple vigilancia, la jornada ordinaria no podía exceder de doce horas diarias.

Finalizando la década de los sesentas, con el decreto 13 de 1967²⁵, se definieron los límites a las jornadas ordinaria y suplementaria.

Luego tenemos la reforma introducida por la ley 50 de 1990²⁶, la cual se dirigió a establecer entre otros temas una jornada especial de 36 horas a la semana con horarios de 6 horas al día y la excluyó del régimen general del código.

Por último, la ley 789 de 2002²⁷, introduce reformas sustanciales al tema de jornada de trabajo, ampliando la franja en la que se puede establecer la jornada ordinaria diurna, también introdujo el concepto de jornada flexible y permite a las empresas sin distinción alguna a diferencia de la regulación anteriormente citada, acordar al organización de turnos para trabajos sucesivos.

A continuación, realizaremos un análisis de las normas que fueron citadas con anterioridad a lo largo de este ítem.

²⁵ COLOMBIA. Decreto 13 de 1967” Por el cual se incorporan al Código Sustantivo de trabajo las disposiciones de la Ley 73 de 1966”. Código Sustantivo del trabajo Y Código Procesal .Ed. Legis. Bogota 1999. Pág. 291.

²⁶ COLOMBIA. Ley 50 de 1990. “por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones” en www.juridicacolombiana.com. Legislación laboral. Marzo 20003.

²⁷ COLOMBIA. Ley 789 de 2002.” por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo” en www.juridicacolombiana.com legislación laboral. Marzo 2003.

1.4. ANÁLISIS TEMÁTICO

En este aparte se hará un estudio pormenorizado de los temas relativos a la jornada de trabajo a través de su desarrollo legislativo en Colombia.

1.4.1. Jornada ordinaria, trabajo diurno y nocturno. Estos conceptos son de vital importancia para el estudio que nos ocupa, sin embargo no siempre han sido definidos por la legislación Colombiana de forma independiente como lo veremos a continuación.

El concepto de jornada ordinaria como tal no se consagró formalmente si no hasta la expedición de Código Sustantivo del Trabajo de 1950²⁸, y que establecía lo siguiente:

Artículo 158- La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio la máxima legal.

Este artículo se encuentra actualmente vigente y sin modificaciones en su texto.

1.4.1.1 . Ley 6ª de 1945²⁹. Sin embargo, normas anteriores integraban el concepto de jornada ordinaria al de trabajo diurno y nocturno; el primer antecedente lo consagró esta ley en el parágrafo 3 del artículo 3 así:

²⁸ COLOMBIA. Código Sustantivo del Trabajo 1950. Archivo Histórico Nacional. Edición oficial imprenta nacional 1951.

²⁹ COLOMBIA. Ley 6ª de 1945.Op. Cit. pág.155.

Parágrafo 3- Cuando el trabajo se realice entre las ocho y las doce de la noche, deberá ser remunerado con un veinticinco por ciento sobre el valor del trabajo diurno; y cuando se realice entre las doce de la noche y las cuatro de la mañana siguiente, será remunerado con un cincuenta por ciento sobre el mismo valor. (...)

Este parágrafo además consagra la remuneración del trabajo suplementario, pero en el tema de trabajo diurno y nocturno se aprecian vacíos pues no determina de manera expresa el tiempo que comprende el trabajo diurno ni nocturno y se limita a señalar la remuneración correspondiente al trabajo desempeñado dentro de ciertos parámetros horarios.

1.4.1.2. Decreto 2341 de 1946³⁰ Luego este decreto definió lo que se debería entender por jornada ordinaria diurna y nocturna, así:

Artículo 1- La jornada ordinaria de trabajo se reputa diurna o nocturna, según que el mayor transcurso de tiempo quede comprendido entre las cuatro de la mañana y las ocho de la noche del mismo día, o entre las ocho de la noche y las cuatro de la mañana del día siguiente.

Esta diferenciación es de vital importancia, puesto que es determinante en el tema de la sobrerremuneración en el caso del trabajo nocturno y que se analizará con profundidad más adelante.

La anterior ley llenó los vacíos que en el tema de jornada ordinaria diurna y nocturna había dejado la ley 6ª de 1945. Sin embargo este texto normativo fue modificado por la siguiente ley.

³⁰ *Ibidem*, pág.156.

1.4.1.3 Ley 64 de 1946³¹, así:

Artículo 1- La jornada ordinaria diurna estará comprendida entre las seis (6) horas y las diez y ocho (18) horas, y la jornada ordinaria nocturna entre las diez y ocho (18) y las seis (6). Esta se pagará con un recargo de un treinta y cinco por ciento (35%) sobre la jornada ordinaria diurna. Queda en estos términos modificada la parte primera del párrafo 3 del artículo 3 de la Ley 6 de 1945.

Con la reforma no solo se pretendió remediar la situación de injusticia en que se encontraban algunos trabajadores sino que también se buscó abrir otras fuentes de empleo, pretendiendo que los empleadores se vieran obligados a establecer nuevos turnos de trabajos para evitar pagar la sobrerremuneración por trabajo extra o suplementario.

1.4.1.4. Código Sustantivo del Trabajo de 1950³². Una importante modificación en este sentido se dio con la entrada en vigencia de este código así:

Artículo 160. 1. Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6 a.m.) y las diez y ocho (6 p.m.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diez y ocho horas (6 p. m.) y las seis (6 a.m.).

La norma distinguió el trabajo diurno entre las 6 horas (6 a.m.) y las dieciocho horas (6 p.m.) y el nocturno como aquel comprendido entre las 18 horas (6 p.m.) y las seis de la mañana (6 a.m.). En este aspecto el cambio fue fundamental pues equiparó en número de horas comprendidas en cada una de las jornadas de trabajo diurno y nocturno. Las normas que le precedían consagraban una

³¹. COLOMBIA. Ley 64 de 1946. “Por la cual se reforma y adiciona la Ley 6 de 1945 y se dictan otras disposiciones de carácter social”. Código del Trabajo y de las Cooperativas. Editorial Ahora. Bogota 1947. Pág. 92

³² COLOMBIA. Código Sustantivo del Trabajo 1950. Op. Cit. Pág.91.

diferencia en este aspecto, pues el número comprendido dentro de la jornada ordinaria diurna era de 16 horas a diferencia de la jornada ordinaria nocturna que comprendía un número de horas equivalente a 8 horas.

1.4.1.5. Ley 789 de 2002³³. Por último, recientemente este precepto fue modificado como parte de la reforma introducida por el Gobierno Nacional en busca de generación de empleo, mediante esta ley así:

Artículo 25. Trabajo ordinario y nocturno. El artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 160. Trabajo ordinario y nocturno:

- 1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).*
- 2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).*

En esta ley desaparece el concepto de trabajo diurno por el de trabajo ordinario. Además consagra que el trabajo ordinario se cumplirá entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m., y no entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m. como funcionó con el Código Sustantivo del Trabajo de 1950. Esto quiere decir que el lapso entre las 6:00 p.m. y las 10:00 p.m. dejó de ser nocturno y pasó a ser ordinario diurno ampliándose de esta manera el número de horas comprendidas, lo cual tiene implicaciones en lo relacionado a la sobrerremuneración como lo veremos más adelante.

Respecto de este tema, la alta Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional se han pronunciado de la siguiente manera:

³³COLOMBIA. Ley 789 de 2002. Op. Cit. Pág. 2

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de Febrero 13 de 1963, Extractos:

La jornada ordinaria no puede exceder el número de horas fijado en la máxima legal, lo cual quiere decir que la ley autoriza a las partes para señalar una jornada inferior a la jornada máxima.

Por consiguiente, las horas que excedieron ese límite, acreditadas en el juicio, tienen la significación de trabajo suplementario. La ley fija la jornada máxima cuando las partes no han convenido otra. Aquélla suple la voluntad de éstas, cuando sobre el punto han guardado silencio.³⁴

Corte Constitucional, Sala 3ª de Revisión, sentencia T-362, de Agosto 10 de 1995.
Extractos.

(...) Señala que la causa de la vulneración radica en la modificación unilateral y sorpresiva por parte de sus empleadores, del contrato de trabajo, en lo que concierne a la jornada laboral, lo que afecta su posibilidad de continuar sus estudios.

La modificación unilateral de la jornada laboral de un trabajador, en principio, carece de la relevancia constitucional y debe ser ventilada ante la jurisdicción ordinaria. Sin embargo, el inesperado cambio de la jornada diurna a nocturna podría ser el efecto de la utilización abusiva de la libertad de empresa que otorga la Constitución al empleador y comprometer, en consecuencia, el derecho fundamental a la educación del trabajador que se ha matriculado en un curso técnico en el horario nocturno. En estas circunstancias, el trabajador se verá súbitamente forzado a la disyuntiva de escoger entre su trabajo o la oportunidad de estudio. En este último evento, además, deberá sujetarse al obligado preaviso.

En la presente cuestión la presunta persecución laboral y los virtuales intentos de despido indirecto, revisten visos de mera legalidad. Desde el punto de vista constitucional, en cambio, resulta pertinente determinar si es legítima la conducta del empleador o si por el contrario su decisión lesiona el derecho fundamental a la educación del trabajador, cuando intempestiva y unilateralmente modifica su horario de trabajo, obligándole a renunciar a su empleo o a su estudio, esto es,

³⁴ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia Febrero 13 de 1963. En: www.banrep.gov.co consultado el 8 de Agosto de 2003.

colocándole en el dilema de sacrificar uno de estos dos derechos (trabajo y educación)

El cambio repentino de la jornada laboral del trabajador por parte del empleador resultará legítimo siempre que éste se produzca de buena fe y no tenga como finalidad directa lesionar los derechos fundamentales del trabajador. El ius variandi, desde una perspectiva constitucional no autoriza al empleador para ejercitar su poder de mando de manera arbitraria.³⁵

1.4.2. Duración. *“El trabajo, entendido como actividad laboral, se desarrolla en el tiempo y concretamente en la duración diaria a la cual se le denomina **jornada laboral**. La cantidad de horas que conforman la jornada laboral se ha determinado básicamente con una óptica de naturaleza económica, pues el tiempo mínimo durante el que ha de trabajar una persona es, por una parte, aquel que le permite obtener un salario para satisfacer sus necesidades naturales, pero desde otro punto de vista, debe procurar la financiación de la empresa y el beneficio del empleador³⁶”.*

En Colombia, la regulación de la duración máxima de la jornada de trabajo fue incorporada a un texto normativo, con ocasión de la adopción del Convenio número 1 del 28 de noviembre de 1919, adoptado en el marco de la Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo, reunida en Washington y convocada por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919. Tal convención fue aprobada por Colombia por medio de la ley 129 de 1931.

1.4.2.1. Decreto 895 de 1934³⁷. La Oficina Nacional de Trabajo en resolución número 1 de 1934, le dio vigencia real a la jornada de trabajo de ocho horas, la que fue reconocida y elevada al carácter legal por medio de este decreto así:

³⁵ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala 3ª de Revisión. Sentencia T-362, Agosto 10 de 1995. Magistrado Ponente: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz. En: www.juridicacolombiana.com, consultado el 10 de Agosto de 2003.

³⁶ QUIÑONES SÁNCHEZ, Junio. Op. Cit. Pág.249.

³⁷ COLOMBIA Decreto 895 de 1934. Op. Cit. Pág. 92

Artículo 2-Las horas de trabajo de las personas empleadas en cualquier establecimiento industrial, público o privado, no podrán pasar de ocho al día, ni de cuarenta y ocho en la semana, salvo las excepciones que en seguida se exponen: (...)

La misma norma se encargó de definir lo que se debería entender por establecimiento industrial, así:

Artículo 1- Para los efectos de esta resolución se entiende por establecimientos industriales, principalmente:

a- Las explotaciones de hidrocarburos, las minas, las canteras y los demás establecimientos de extracción de materiales de la tierra;

b-Las industrias, fábricas, talleres y establecimientos donde se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, decoren, acaben o se preparen artículos para el consumo, o donde los materiales reciban alguna transformación, quedando incluidas las industrias de demolición de materiales, las construcciones de buques, y la generación, distribución, y transformación de la electricidad y de la fuerza motriz en general;

c-La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de toda clase de obras y edificios, ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, desembarcaderos, canales, malecones, vías acuáticas interiores, caminos, túneles, puentes, viaductos, alcantarillado, desagües, colectores, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, empresas eléctricas, gasómetros, acueductos u otras construcciones, así como la preparación de los terrenos y el echamiento de las cimentaciones para trabajos de esa naturaleza..

d-Las empresas de transportes de personas y mercancías por caminos, carretera, ferrocarriles vías aéreas o vías acuáticas, tanto marítimas como mediterráneas, inclusive el manipuleo y almacenamiento de mercancías y carga en muelles, malecones, desembarcaderos, bodegas o depósitos.

e- En general, las empresas donde se verifica la prestación de servicios humanos materiales o inmateriales.

Esta norma es de vital importancia pues limita la jornada de trabajo imponiendo un tope diario y semanal de horas a laborar, el cual se consagra principalmente en beneficio de los trabajadores.

La jornada limitada pretende, primordialmente, defender fisiológicamente al trabajador, como persona y como elemento fundamental de la producción, ya que un hombre fatigado es un elemento inútil para la producción, así la tarea que desemboca en fatiga se traduce desde este instante en actividad antieconómica.

Igualmente el estudiado decreto en el artículo 2 a su vez consagraba los casos en los cuales no se aplicaba esta disposición, tales eran:

- a. *El trabajo de las personas que ocupen puestos de supervigilancia o dirección, o de las personas empleadas en oficios de confianza o de manejo;*
- b. *Las labores agrícolas de siembra, recolección o beneficio de frutos;*
- c. *Los oficios domésticos que son por su naturaleza intermitente;*

No todas las labores fatigan igualmente, ni todos los trabajadores pueden desarrollar la misma fuerza de trabajo. No es lo mismo el trabajo ejercido en un sector industrial que en uno agrícola; ni el ejercido por menores, mujeres y hombres adultos, así que según las categorías existentes deben existir jornadas distintas o específicas dependiendo la capacidad del individuo y las necesidades y características propias de cada sector, razón por la cual se consagraron ciertas excepciones a la norma general, como lo hemos visto.

Además hay que aclararse, que el Departamento Nacional del Trabajo en el año de 1946, conceptuó sobre qué se debe entender por actividades de supervigilancia o dirección, y los de confianza o manejo. La primera hace referencia a dirigir, orientar y llevar en gran parte la responsabilidad de una empresa o negocio, y es a esta supervigilancia o dirección a la que se refiere la norma legal, para excluirla de la jornada máxima y de la sobre remuneración correspondiente al trabajo realizado con exceso. La segunda, no puede entenderse en realidad, sino como referida al empleado de manejo, porque por definición todo empleado debe ser de confianza para el patrono.³⁸

Además, el artículo 3 del mismo decreto consagró que:

³⁸ Comentarios a la Legislación Laboral Colombiana. Consultada en www.juriscol.com. Agosto.2003.

Artículo 3- El límite de horas de trabajo previsto en el artículo anterior podrá ser elevado en caso de fuerza mayor, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permitirá el trabajo adicional en la medida que sea necesario para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

1.4.2.2. Ley 6ª de 1945³⁹. La anterior regulación fue modificada por esta ley así:

Artículo 3 .- Las horas de trabajo no podrán exceder de ocho (8) al día, ni de cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las excepciones legales. Sin embargo, la duración máxima de las labores agrícolas, ganaderas o forestales, será de nueve (9) horas diarias o de cincuenta y cuatro (54) en la semana. Las actividades discontinuas o intermitentes, así como las de simple vigilancia, no podrán exceder de doce (12) horas diarias, a menos que el trabajador resida en el sitio del trabajo. El Gobierno podrá ordenar la reducción de las jornadas de trabajo en las labores que sean especialmente peligrosas o insalubres, de acuerdo con dictámenes técnicos al respecto, y previa audiencia de comisiones paritarias de patronos y trabajadores.

Parágrafo 1. Lo dispuesto en este artículo no se aplica a los casos de grave peligro; ni al servicio doméstico; ni a la recolección de cosechas, o al acarreo y beneficio de frutos; ni a los trabajadores que ocupen puestos de dirección o confianza; ni a las demás labores que a juicio del Gobierno, no sean susceptibles de limitación de la jornada o deban regirse por normas especiales.

Parágrafo 2. Las actividades no contempladas en el parágrafo anterior sólo podrán exceder los límites señalados en el presente artículo mediante autorización expresa del Ministerio del ramo, sin pasar de cuatro (4) horas diarias de trabajo suplementario.

Con la entrada en vigencia de esta ley se estableció en su artículo 3 una jornada máxima de trabajo más amplia que la del decreto 895 de 1934, ya que cobijó toda clase de prestación de servicios humanos que se hicieran en función de un contrato o relación de trabajo, sin especificar establecimientos, industrias o empresas determinadas y sin exigir que esa prestación se hiciera precisamente en empresas.

³⁹ COLOMBIA. Ley 6ª de 1945. Op. Cit. Pág. 156.

También respecto de las excepciones se introdujeron cambios importantes, tales como: desapareció la actividad de supervigilancia, mantuvo las labores agrícolas, los servicios domésticos e incluyó otros como, el acarreo, la simple vigilancia, entendida como el cuidado material de una empresa o establecimiento, las actividades discontinuas o intermitentes de forma general y no referida a ninguna en especial, igualmente las actividades especialmente peligrosas e insalubres.

Además dio la posibilidad de exceder el límite de la jornada máxima con previa autorización del ministerio del ramo.

1.4.2.3. Código Sustantivo de Trabajo de 1950. Más adelante con la entrada en vigencia de este código se introdujeron nuevas reformas, así:

“Artículo 161-. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas al día y de cuarenta y ocho a la semana, salvo las excepciones que a continuación se enumeran:

- a) *En las labores agrícolas, ganaderas y forestales, la jornada máxima es de nueve horas al día y de cincuenta y cuatro a la semana.*
- b) *En las actividades discontinuas o intermitentes y en las de simple vigilancia, la jornada ordinaria no puede exceder de 12 horas diarias.*
- c) *En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.*
- d) *En los trabajos autorizados para menores de diez y seis años, las labores no pueden exceder de seis horas diarias.*

Excepciones en determinadas actividades.

Artículo 162. 1. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de Trabajo los siguientes trabajadores:

- a) *Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo;*
- b) *Los del servicio doméstico, ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo;*
- c) *Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo;*
- d) *Los choferes mecánicos que presten sus servicios en empresas de transportes de cualquier clase, sea cual fuere la forma de su remuneración.*

2. Las actividades no contempladas en el presente artículo solo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo, por conducto del Departamento Nacional o de una autoridad delegada, sin pasar de cuatro horas diarias de trabajo suplementario”.

“Excepciones en casos especiales

Artículo. 163. El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 puede ser elevado por orden del patrono y sin permiso de la autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave”.

Con esta reforma se dieron varios cambios en materia de excepciones, en primera instancia el artículo 161 incluyó como excepción de la jornada máxima a los menores de 16 años, cuya jornada no podrá exceder de 6 horas diarias, además clasificó en dos nuevos grupos las excepciones, denominándolas, excepciones en determinadas actividades (artículo 162) y excepciones en casos especiales (artículo 163), e incluyó como excepción a la regla general a los chóferes mecánicos.

1.4.2.4. Decreto 13 de 1967⁴⁰ Este decreto posteriormente modificó el numeral 2 del artículo 162, del Código Sustantivo de Trabajo de 1950, y el artículo 2 del presente decreto modificó el artículo 163 del Código, así:

“Artículo.1 °. Las actividades no contempladas en el presente artículo solo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales de trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas, las que no podrán pasar de 12 semanales, y se exigirá al patrono llevar diariamente un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobreremuneración correspondiente.

⁴⁰ COLOMBIA. Decreto 13 de 1967. Op. Cit. Pág. 291.

El patrono está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

Artículo. 2 Excepciones en casos especiales. El límite máximo de las horas de trabajo previsto en el artículo 161 puede ser elevado por orden del patrono y sin permiso del Ministerio de Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave.

El patrono debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.”

Como se puede ver, este artículo cambió el trámite para la autorización requerida para exceder los límites, también redujo el número de horas suplementarias semanales. Por último se le obliga al empleador a entregar una relación de las horas extras laboradas al trabajador.

El último inciso del artículo 2 del decreto 13 de 1967 fue incorporado al artículo 163 del Código de 1950, puesto que se le exige al empleador llevar un registro de las horas extraordinarias, que anteriormente no se le exigía.

1.4.2.5. Ley 6ª de 1981⁴¹. Con la entrada en vigencia, de esta ley la cual subrogó en su artículo 1 el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo de 1950 este quedo así:

“Artículo 1 La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo será de 8 horas al día y de cuarenta y ocho horas a la semana, salvo las siguientes excepciones:

- a) *En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;*

⁴¹COLOMBIA, Ley 6ª de 1981. www.juridicacolombiana.com. Legislación Laboral . Marzo 18 de 2003

b) En los trabajos autorizados para menores de diez y seis años, las labores no pueden excederse de seis horas diarias.

Dos reformas de gran importancia introdujo en su momento esta norma, en primer lugar suprimió la excepción de la jornada máxima legal de ocho horas que contenía el literal a) del artículo 161 del código, señalando que en las labores agrícolas, ganaderas y forestales dicha jornada era de nueve horas diarias y de cincuenta y cuatro a la semana, ya que esta norma constituía una notoria injusticia, si se tiene en cuenta que dichas personas laboraban a la intemperie, sujetas a las inclemencias del tiempo y en condiciones más desfavorables a diferencia de quienes trabajan en un recinto cerrado.

De igual forma también se suprimió con la reforma el ordinal b) del artículo 161, que se refería a los trabajadores que desempeñan actividades discontinuas e intermitentes y en las de simple vigilancia, en cuyo caso la jornada máxima legal de trabajo no podía exceder de doce horas diarias.

Luego por mandato del artículo 2 de la comentada ley, todas las actividades laborales estaban sujetas a una jornada máxima legal de ocho horas, con excepción de las señaladas en el artículo 162 del código y de las establecidas en beneficio de los menores de diez y seis años, en los cuales las labores autorizadas no podían exceder de seis horas diarias especialmente en las actividades insalubres y peligrosas, por lo que el gobierno podía ordenar la reducción de la jornada de trabajo.

1.4.2.6. Ley 50 de 1990⁴². Después encontramos que con la aparición de esta ley se modifica la duración de la jornada máxima de trabajo de los menores quedando así:

“Artículo 20 b) La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

- 1. El menor entre doce y catorce años sólo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro (4) horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros.*
- 2. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años sólo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.*
- 3. La jornada de trabajo del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana”.*

Así, con esta reforma al artículo 161 del código, se pasa de una jornada máxima general de seis horas para los menores de 16 años a 3 limitaciones específicas según la edad en que se encuentre el menor: una para los menores entre los doce y los catorce que tendrán como jornada máxima 4 horas diarias y 24 a la semana, otra para el menor entre 14 y 16 años que tendrá una jornada máxima de 6 horas diarias y 36 a la semana y finalmente los menores entre 16 y 18 años tendrán como jornada máxima 8 horas diarias y 48 a la semana .

1.4.2.7. Ley 789 de 2002⁴³. Tenemos finalmente que esta ley adiciona el literal d al artículo 161 del código así:

- d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo

⁴² COLOMBIA, Ley 50 de 1990 Op. Cit. Pág. 3.

⁴³ COLOMBIA, Ley 789 de 2002. Op. Cit. Pág. 4.

suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

Con la adición de este literal al artículo 161 del código se introduce un nuevo concepto a la jornada laboral y es el de **jornada flexible**, que permite a los empresarios concertar el horario laboral con el empleado, sin necesidad de cumplir las ocho horas diarias como era lo que establecía la ley 50 de 1990.

Así por ejemplo, se podrá acordar una jornada diaria de cinco horas y otra de nueve, sin embargo, no se podrá trabajar menos de cuatro horas ni más de diez en un mismo día.

En todo caso el tiempo destinado para la jornada laboral continua, a pesar de las reformas, en 8 horas, es decir equivalente a un tercio del día, respetando lo señalado por organismos internacionales especializados en estas materias, como la jornada que tiene reconocimiento fundado en razones de experiencia en la mayoría de sociedades organizadas y que corresponde a la preservación de la salud del trabajador y al mejoramiento de su calidad de vida.

Al respecto del artículo 161 del Código Sustantivo Laboral, se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia, infiriendo que el aumento por parte del empleador de la jornada convenida implica trabajo suplementario.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación laboral. Sentencia 11.014 de Abril 13 de 1999. Extractos.

No obstante la irregularidad anotada a la acusación, la Sala estima pertinente hacer una corrección doctrinaria al Tribunal en cuanto a que si las partes han convenido una jornada ordinaria de trabajo no es viable al empleador aumentarla sin su consentimiento, pues si lo hace se estaría frente a un trabajo suplementario.

La jornada ordinaria de trabajo es la que convienen las partes, que es distinta de la máxima legal, que opera en ausencia de tal convención, de manera que cuando el empleador exige la prestación de servicios a continuación de la jornada ordinaria convenida, está disponiendo un trabajo suplementario de acuerdo con el artículo 159 del mismo estatuto.

Es errado entender entonces como lo hizo el Tribunal que cuando las partes han estipulado una jornada ordinaria de trabajo, es decir inferior a la máxima legal, pueda el empleador incrementar unilateralmente hasta el tope máximo permitido en nuestra legislación laboral, porque no es ese el sentido de las normas que regulan este tema según se anotó y además porque las partes vinculadas por una relación laboral están obligadas a lo pactado en el contrato de trabajo, bien sea que se celebre por escrito o verbalmente y como es lógico también a las modificaciones introducidas posteriormente al mismo por mutuo acuerdo.

Conviene resaltar además que el cargo de todas maneras no está llamado a prosperar porque en sede de instancia se hallaría que el trabajador no hizo ninguna reclamación oportuna al empleador por la modificación a la jornada de trabajo, lo que se traduce en su tácita aceptación y toda vez que no está acreditado en el proceso el número de horas extras que laboró el accionante según lo expresado al resolver el primer cargo, que resulta innecesario volver a repetir en éste.⁴⁴

También respecto de las excepciones consagradas en el artículo 162 del ya mencionado Código Sustantivo Laboral, han surgido varias jurisprudencias, explicando la naturaleza objetiva de los trabajadores de dirección y confianza, las características de los cargos de dirección, el concepto de empleado de confianza,

⁴⁴ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia 11.014 de 13 de abril de 1999. Magistrado Ponente: Dr. Armando Albarracín Carreño. En: www.juridicacolombiana.com consultado el 8 de Agosto de 2003.

y la diferencia de éstos con los celadores o simples vigilantes. Tales jurisprudencias son:

Corte Constitucional, sentencia C-52, Noviembre 21 de 1994. Extractos.

Se estima entonces, que como la calidad de confianza de los trabajadores es de naturaleza objetiva, pues se origina en la prestación de servicios que suponen un alto grado de vinculación del empleado con los intereses del patrono, como es lo natural en los cargos de dirección, de manejo o en ciertas asesorías, no es de recibo que la ley a priori extienda esa calidad indistintamente a todos los trabajadores del banco.

Basta considerar brevemente que tal calificación es violatoria del derecho a la igualdad, porque coloca dentro de la misma categoría a una serie de personas con responsabilidades disímiles, e implica una desmejora (en materia de la remuneración del trabajo extra) de los trabajadores del banco que en principio no son de confianza, en relación con los demás trabajadores colombianos. Obviamente, esto también supone una afrenta a sus derechos adquiridos.

Por tanto, el criterio expuesto llevará a que se declare, como lo sugirió la procuraduría, la exequibilidad de la norma cuestionada, pero advirtiendo que la calidad de confianza sólo puede predicarse ab initio respecto de los funcionarios públicos -que integran la junta directiva- y de los trabajadores del banco en quienes recae una responsabilidad directiva, o cuyos servicios suponen un alto grado de identificación con la empresa. Y por lo mismo, no puede predicarse de los demás trabajadores.⁴⁵

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de 1 de Julio de 1954. Extractos.

Los cargos de dirección se caracterizan porque quienes los desempeñan: a) Actúan en función no simplemente ejecutiva, sino conceptiva, orgánica y coordinativa, múltiple, esencialmente dinámica que persigue el desarrollo y buen éxito de la empresa o servicio considerado como abstracción económica o técnica, a diferencia del trabajo ordinario que no lleva sino su propia representación y cuya labora se limita a la ejecución concreta de determinada actividad dentro de los planos señalados de antemano por el impulso directivo; b) Ocupan una posición de jerarquía en la empresa o servicio con facultades disciplinarias y de mando

⁴⁵ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-52, de Noviembre 21 de 1994. Magistrado Ponente: Dr. Jorge Arango Mejía. En: www.banrep.gov.co. Consultado el 8 de Agosto de 2003.

sobre el personal ordinario de trabajadores y dentro de la órbita de delegación, jerarquía que por regla general coincide con el alto rango del cargo, pero sin que esta coincidencia sea forzosa o esencial, pues el criterio no es formal sino sustancial y por lo tanto, se estructura únicamente sobre la naturaleza de la función que realice el trabajador. Así lo había expresado el tribunal supremo en sentencia de 15 de octubre de 1948; c) Obligan al patrono frente a sus trabajadores, según lo preceptuado por el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo; d) Están dotados de determinado poder discrecional de autodecisión cuyos límites resultan de la ubicación que ocupen en la escala jerárquica, o, en último término, de la voluntad superior del empleado; e) Cuando la gestión no es global, son elementos de coordinación o enlace entre las secciones que dirigen y la organización central; f) Finalmente y por todo lo anterior, constituyen un tipo intermedio de trabajador entre el patrono a quien representan y el común de los demás asalariados. En esta categoría y como ejemplos puramente enumerativos, están incluidos los gerentes, administradores, mayordomos, capitanes de barco, etc.⁴⁶

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de Julio 27 de 1953. Extractos.

Gozan de confianza los trabajadores que pueden actuar con cierta libertad en el servicio a nombre del patrono; y la confianza puede estar separada de cualquiera otra atribución, ser ajena de la facultad de manejo, que tienen quienes se encargan de los fondos, del dinero.⁴⁷

Consejo de Estado, sección segunda, sentencia de Abril 22 de 1981. Extractos.

La sala estima que en las labores de dirección y confianza personal, el trabajador reemplaza al patrono frente a los demás asalariados o, lo que es igual, sustituye al patrono en sus facultades de mando o de organización, puesto que está colocado en una situación de interés en el éxito y progreso de la explotación económica perseguida y debe tomar decisiones, por ejemplo, celebrar contratos, recibir

⁴⁶ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia de Junio 1 de 1954. En: www.banrep.gov.co consultado el 8 de Agosto de 2003.

⁴⁷ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia de Julio 27 de 1953. En: www.banrep.gov.co consultado el 8 de Agosto de 2003.

dineros, etc. En cambio, el celador o vigilante de una empresa carece de facultades o atribuciones directivas o de mando. Es una labor equiparable a la de simple vigilancia, cuidado y control, bien de personas o de cosas.⁴⁸

Corte Constitucional, sentencia C-372 de Julio 21 de 1998. Extractos:

En relación con literal b, del artículo 261, referente a la excepción del régimen de la jornada máxima para los trabajadores de servicio doméstico, la corporación considera que el legislador sustrajo de dicho régimen la labor doméstica, teniendo en cuenta que la familia no tiene características de una empresa o de un patrono regular, pues es evidente que la economía doméstica y la labor desempeñada en la misma poseen unos rasgos particulares que implican una disponibilidad de tiempo diferente y adecuada a las actividades familiares, que no son asimilables a las desplegadas en otros ámbitos del quehacer económico social.

(...)Para la Corte lo razonable es que, en ningún caso los trabajadores de servicio doméstico laboren más de 10 horas diarias, y en el evento en que se requiera el servicio más allá de tal límite, procederá entonces el reconocimiento y pago de horas extras, en los términos de la legislación laboral.⁴⁹

1.4.3 Ampliación de la jornada ordinaria. En este aparte se tratarán aquellas normas que hacen referencia de alguna forma a la ampliación de la jornada, tales como, trabajo por turnos y trabajo sin solución de continuidad y descanso en día sábado.

1.4.3.1. Trabajo por turnos. Como ya se menciona, la regulación acerca de este tema, ha sido desarrollada al tratar la ampliación de la jornada, que tiene como

⁴⁸ COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. Sección segunda. Sentencia de Abril 22 de 1981. En: www.juridicacolombiana.com consultado el 8 de Agosto de 2003.

⁴⁹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-372 de Julio 21 de 1998. Magistrado ponente: Dr. Fabio Morón Díaz. En: www.juridicacolombiana.com consultado el 20 de Febrero de 2004.

primer antecedente legislativo el Decreto 895 de 1934, que a renglón seguido desarrollaremos.

1.4.3.1.1. Decreto 895 de 1934⁵⁰.. La regulación sobre el trabajo por turnos fue necesaria, debido a que gran parte de la industria del país por las características específicas de sus labores, requería la ampliación de la jornada laboral para cumplir con los objetivos empresariales, tales como, una alta producción y tiempos de entrega entre otros, pero para esto, se debía implementar un mecanismo que permitiera que esta continuidad no fuera interrumpida y además fuera respaldada por la ley, sin infringir las jornadas legales establecidas. Así que se introduce este concepto teniendo como primera regulación el citado decreto, por medio del cual se aprobó la **resolución número 1º de Abril 26 de 1934⁵¹** que fijaba la jornada máxima de trabajo, que a la letra decía:

“Parágrafo 2º Cuando el trabajo por su misma naturaleza, no requiera continuidad y se lleve a cabo por turnos de obreros, podrá la duración de la jornada ampliarse en más de ocho horas o en más de cuarenta y ocho semanales, con tal de que el promedio de las horas de trabajo, calculado para un periodo que no exceda de tres semanas, no pase de ocho horas diarias, ni de cuarenta y ocho semanales.”

Este decreto le permitía al empleador ampliar la jornada de trabajo cuando por la naturaleza de la labor realizada, era necesario realizarla por turnos para evitar que la marcha normal del establecimiento sufriera una perturbación grave.

⁵⁰ COLOMBIA, Decreto 895 de 1934. Op. Cit. Pág. 92.

⁵¹ COLOMBIA, Resolución, número 1ª de 1934. Op. Cit. Pág. 93

1.4.3.1.2. Código Sustantivo de trabajo de 1950⁵². La disposición anterior continuó así, hasta la entrada en vigencia de este código, el cual recogió en términos generales y con similar redacción la norma citada anteriormente quedando finalmente así:

“Trabajo por turnos

Artículo 165. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en mas de ocho horas, o en mas de cuarenta y ocho semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de tres semanas, no pase de ocho horas diarias, ni de cuarenta y ocho a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.”

En esta norma la variación se dio al hacer la aclaración que la ampliación en la jornada no constituía trabajo suplementario o de horas extras, esto claro está fue adicionado para efecto de la sobreremuneración que esta última figura conlleva, tema que abordaremos más adelante.

Hasta el momento esta norma continúa vigente y sin modificación alguna al texto modificado con el código de 1950.

1.4.3.2 Trabajo sin solución de continuidad. El trabajo sin solución de continuidad fue introducido por la normatividad en Colombia a través del decreto 895 de 1934.

⁵² COLOMBIA, Código de 1950. Op. Cit. Pág. 95

1.4.3.2.1. Decreto 895 de 1934⁵³. Este decreto señalaba lo siguiente:

“También podrá elevarse el límite de horas de trabajo establecido por el artículo 2, en aquellas obras cuyo funcionamiento , por razón de su misma naturaleza , necesitan que se les atienda sin solución de continuidad por equipos sucesivos, pero con la condición de que las horas de trabajo, en tales casos, no pasen de cincuenta y seis en la semana.”

La anterior norma fue recogida de la siguiente forma en la expedición del Código Sustantivo del Trabajo de 1950, el cual la incorporó así:

“ARTÍCULO 3. Trabajo sin solución de continuidad. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis en los días hábiles de la semana.”

1.4.3.2.2 Decreto 13 de 1967⁵⁴. El siguiente cambio se dió con la expedición de este decreto quedando redactado de la siguiente manera:

“Artículo 3º Trabajo sin solución de continuidad .También puede elevarse el limite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad , por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis por semana”.

El cambio que se dió con la expedición de este decreto fue la supresión de la palabra “hábiles”, que limitaba la extensión de la jornada solo para estos días, permitiendo, con la nueva normatividad que esta extensión se pudiera realizar durante los 7 días de la semana a discreción del empleador y con ocasión de la naturaleza de la labor.

⁵³ COLOMBIA, Decreto 895 de 1934. Op. Cit. Pág. 91.

⁵⁴ CCOLOMBIA, Decreto 13 de 1967. Op. Cit. Pág. 291.

1.4.3.2.2 Decreto 995 de 1968.⁵⁵ La última regulación al respecto del tema en mención fue la introducida por este decreto en su artículo 4 que reza:

“Cuando una empresa considere que determinada actividad suya requiere por razón de su naturaleza, o sea necesidades técnicas, ser atendida sin ninguna interrupción y deba , por lo tanto proseguirse los 7 días a la semana , comprobara tal hecho ante la Dirección Regional del Trabajo, o en su defecto ante la Inspección del Trabajo del lugar, para los fines del artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo.

De esta forma y en concordancia con la última reforma introducida por el decreto 13 de 1967 anteriormente citado, se expidió este último decreto, con el objeto de tener una mayor supervisión y control por parte de la inspección de trabajo, en busca de una correcta aplicación de la norma cuando las actividades sean desarrolladas durante los 7 días de la semana en una empresa.

Hasta el momento no se ha llevado a cabo ninguna modificación a esta norma, la cual actualmente continúa vigente.

1.4.3.3. Descanso en día sábado. La regulación al respecto de este tema tiene sus inicios en la legislación con la expedición del código de 1950 como a continuación se señalará.

1.4.3.3.1. Código Sustantivo del trabajo de 1950⁵⁶. Este descanso fue regulado de la siguiente forma:

⁵⁵ COLOMBIA, Decreto 995 de 1968 .Op. Cit. Pág.448.

⁵⁶ COLOMBIA, Código de 1950. Op. Cit. Pág. 94.

“Artículo. 164. Descanso en la tarde del sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por una hora, bien por acuerdo entre las partes o por disposición del reglamento de trabajo, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso en la tarde del sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.”

1.4.3.3.2. Ley 50 de 1990⁵⁷. La siguiente regulación que trató el descanso en el día sábado fue el artículo 23 de esta ley, modificando el artículo 164 del código así;

*“Artículo 23. El artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:
Artículo 164. Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras”.*

Con esta última modificación se le permite que la jornada ordinaria sea aumentada hasta en dos horas por acuerdo entre las partes, para así obtener el descanso durante todo el día sábado.

Hasta el momento esta última modificación al código continúa vigente.

1.4.4. Distribución de horas de trabajo. La distribución de las horas de trabajo es un aspecto muy importante en la jornada laboral, ya que esta tiene como fin, dar al trabajador descanso físico y mental durante la jornada, para así recuperar la fuerza laboral necesaria para cumplir la labor destinada, lo cual implica que se

⁵⁷ COLOMBIA, Ley 50 de 1990. Op. Cit. Pág. 5

deba distribuir la jornada de tal forma que se pueda tener acceso por parte de los trabajadores a este descanso.

1.4.4.1 Decreto 895 de 1934⁵⁸. La legislación colombiana introdujo este aspecto a través del artículo 7º de este decreto así:

“Las horas de trabajo durante cada jornada se distribuirán, al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso, que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo , y a las necesidades de los empleados y obreros. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.”

1.4.4.2 Código Sustantivo del Trabajo de 1950⁵⁹. La siguiente regulación al respecto del tema en estudio se encuentra en el artículo 167 de este código, el cual lo retoma y modifica quedando de la siguiente forma:

“Artículo 167 Distribución de las horas de trabajo. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores.

El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.”

Como se puede ver el cambio realizado por el código de 1950, se detiene en que la jornada ahora se puede distribuir y adaptar de acuerdo a la naturaleza de la labor y a las necesidades de los trabajadores, a diferencia del decreto señalado anteriormente, lo cual podría llevar a no tener en cuenta al trabajador por ser el

⁵⁸ COLOMBIA, Decreto de 895 de 1934. Op. Cit. Pág. 92

⁵⁹ COLOMBIA, Código de 1950. Op. Cit. Pág. 96

empleador quien de forma discrecional distribuía la jornada según sus propias necesidades, actuando dentro del marco de la ley, la cual se lo permitía.

1.4.4.3 Ley 50 de 1990⁶⁰. Luego, esta ley adiciona al Capítulo II del Título VI Parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo el siguiente artículo:

“Artículo 21. Dedicación exclusiva en determinadas actividades. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación”.

1.4.4.4 Decreto 1127 de 1991⁶¹. Finalmente este decreto entra a reglamentar la anterior regulación así:

Artículo 3. Para efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, las dos horas de la jornada de cuarenta y ocho horas semanales, a que esta norma se refiere, podrán acumularse hasta por un año.

En todo caso, los trabajadores tendrán derecho a un número de horas equivalente a dos semanales en el periodo del programa respectivo dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 4. El empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y las relaciones laborales.

Artículo 5. La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio.

⁶⁰ COLOMBIA, Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal. Op. Cit. Pág. 446.

⁶¹ COLOMBIA, Decreto 1127 de 1991, Op. Cit. Pág. 367.

Los empleadores podrán organizar las actividades por grupos de trabajadores en número tal que no se vea afectado el normal funcionamiento de la empresa.

La anterior norma continúa vigente hasta la fecha.

Sobre este tema, presentamos, entre otras, dos jurisprudencias que hablan sobre las características y las condiciones que deben haber para el nacimiento de la obligación del Artículo 21 de la ley 50 de 1990, que fue adicionado al Capítulo II del Título VI, parte primera del Código Sustantivo de Trabajo.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia 9947 de Septiembre 11 de 1997. Extractos.

La exigencia contenida en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, tiene como destinatarias a las empresas que cuentan con más de cincuenta (50) trabajadores y tienen establecida una jornada semanal de 48 horas. Ese entendimiento natural surge del deber y de la facultad que tiene el empleador, desde luego con sujeción a la ley, para fijar en el reglamento interno de trabajo “las 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”(CST, Artículo. 108-4), lo cual es obligación en cuanto debe ser incluido en tal estatuto y potestad en cuanto al señalamiento de los límites temporales.

Esa jornada debe estar conformada por dos secciones independientes, separadas por un intermedio cuya duración es ajena al cómputo del tiempo que el trabajador debe invertir en la prestación del servicio, de modo que entre la hora de inicio de la labor y la de terminación de la misma transcurre diariamente un tiempo superior al fijado como límite de la jornada pues a ésta habría que adicionarle el lapso del descanso aludido.

La ley solo incluye como tiempo deducible del periodo de trabajo el de la interrupción mencionada, lo que significa que los otros descansos que producen su transcurso no tienen tal tratamiento y ello permite concluir que no son descontables de la duración de la jornada.

En ese orden de ideas, resulta admisible concluir que si ha establecido formalmente una jornada semanal de 48 horas, ello permite identificar el tiempo admitido como destinado al trabajo de los empleados, de modo que los recesos que voluntariamente se concedan no deban considerarse deducibles del tiempo que la ley exige para la consolidación de un derecho de los trabajadores, como el que aquí se debate, pues por tal vía podría sustraerse el empleador en forma indebida del cumplimiento de una obligación que impone la ley, dado que mientras invoca la jornada de 48 horas semanales para exigir la disponibilidad de sus trabajadores, la reduce para marginarse de una obligación legal que se funda precisamente en esa extensión de la jornada.

Por tanto, y de acuerdo con lo señalado, el entendimiento del artículo 121 de la ley 50 de 1990 dentro del marco de los artículos 161 y 167 del Código Sustantivo de Trabajo, el primero subrogado por el artículo 20 de la ley 50 de 1990, conduce a tener por descontable⁶² del tiempo de jornada, el destinado a la interrupción legal que la divide en dos secciones, y no tener por deducible, salvo acuerdo en contrario, el lapso ocupado por otros descansos originados en la decisión del empleador o en el acuerdo de las partes del contrato,(...)

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia 18108 de Mayo 22 de 2002. Extractos.

La obligación contenida en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, está dirigida a las empresas que cuentan con más de 50 trabajadores y tienen establecida una jornada semanal de 48 horas.

No dice la norma que todo grupo de trabajadores a que ella se refiere deba laborar 48 horas a la semana para que se configure el derecho ahí previsto a su favor, sino que el tiempo de labor establecido en la empresa sea de 48 horas a la semana, o en otras palabras, que esa sea la jornada dentro de la que comúnmente los trabajadores prestan sus servicios en la misma, y que normalmente aparece fijada de manera general en el reglamento interno de trabajo o en la convención colectiva.

⁶² COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia 9947 de Septiembre 11 de 1997. Magistrado Ponente: Dr. Gemán G Valdés Sánchez. En: www.banrep.gov.co consultado el 8 de Agosto de 2003.

La Corte Suprema de Justicia en la sentencia de fecha 10 de octubre de 1991, mediante la cual declaró exequible la disposición bajo estudio, citada por ad quem, señaló que para que se configure el derecho consagrado para los trabajadores en el precepto anteriormente mencionado es necesario que se reúnan las condiciones que el mismo establece, cuales son: “que se trate de un empleador que tenga el carácter de empresa, que la empresa cuente con más de cincuenta (50) trabajadores a su servicio, que la jornada laboral ordinaria en dicha empresa sea de cuarenta y ocho (48) horas semanales” (...)⁶³

1.4.5 Trabajo suplementario y remuneración. En este aparte trataremos los temas relacionados con el trabajo suplementario y, al igual que la remuneración del mismo y el trabajo por turnos, debido a que su evolución legislativa en el país ha sido paralela.

1.4.5.1 Decreto 895 de 1934⁶⁴. El primer antecedente legal sobre el trabajo suplementario fue regulado por este decreto de la siguiente forma:

“Artículo 5º. En los casos excepcionales en que evidentemente sea indispensable que el trabajo exceda de ocho horas, y solamente en estos casos, podrá establecerse una jornada de trabajo más larga, por medio de acuerdo entre obreros y patronos, o entre las organizaciones de unos y otros, siempre que dichos acuerdos sean aprobados por la Oficina General del Trabajo. El promedio de horas de trabajo semanales, calculado sobre el número de semanas que determinen los mismos acuerdos, no podrá exceder en ningún caso de cuarenta y ocho horas, de manera que deberán establecerse las compensaciones necesarias para obtener este resultado definitivo.”

⁶³ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala Casación Laboral. Sentencia 18108, de Mayo 22 de 2002. Magistrado ponente: Dr. Germán G. Valdés Sánchez. En: www.banrep.gov.co consultado el 18 de Agosto de 2003.

⁶⁴ COLOMBIA, Decreto 895 de 1934 Op. Cit. Pág. 93.

Este artículo trataba el trabajo suplementario, para casos excepcionales solo en el momento que para el empleador fuera indispensable hacer uso de esta figura, pero siempre manteniendo los límites establecidos por la ley.

La jornada máxima de trabajo fijada en 8 horas por el decreto en mención, fue una conquista del derecho social que no puede violarse, porque tratándose de una prohibición amparada por una disposición de orden público apareja la consecuencia de viciar de nulidad los acuerdos celebrados entre los patronos y los trabajadores en que se contraríe tal prohibición (..). Tampoco podía excederse esta jornada sino en los casos de fuerza mayor previstos por el artículo 3º del decreto en mención, o en aquellos casos, en que, previo conocimiento de causa, se obtuviera la debida autorización, manteniendo la obligación de sobremunerar las horas suplementarias de labor que se le autorizaran.

En cuanto a la **remuneración** del trabajo suplementario el decreto en mención estableció lo siguiente:

Artículo 10. El tipo de salario para cada una de las horas suplementarias que excedan de ocho, sea cualquiera el caso por el cual hayan sido autorizadas, y salvadas las excepciones del artículo 2º, será aumentado por lo menos en un 25% con relación al trabajo normal.

1.4.5.2. Ley 6ª de 1945⁶⁵. La anterior regulación fue modificada por esta ley así:

“Parágrafo 3º. Cuando el trabajo se realice entre las ocho y las doce de la noche, deberá ser remunerado con un 25 % sobre el valor del trabajo diurno; y cuando se realice entre las doce de la noche y las cuatro de la mañana siguiente, será remunerado con un 50% sobre el mismo valor. La remuneración del trabajo suplementario implicará un recargo del 25 % sobre la jornada diurna, y del 50 % sobre la jornada nocturna; a menos que se trate de labores discontinuas o

⁶⁵ COLOMBIA, Legislación Colombiana y Código Sustantivo del Trabajo. Op. Cit. Pág. 156.

intermitentes, o de las actividades previstas en el Parágrafo 1° de este artículo, cuya remuneración adicional será estipulada equitativamente por las partes”.

Esta modificación realizada a la normatividad anterior es de gran importancia debido a que esta última hace una distinción entre la sobrerremuneración que tienen las horas suplementarias, siempre y cuando se realicen en jornada diurna o nocturna, mientras que el decreto mencionada anteriormente, fijaba un porcentaje general del 25% para cualquier tipo de trabajo suplementario, dándole así un mayor valor a las horas suplementarias realizadas en jornada nocturna.

1.4.5.3 Decreto 2341 de 1946⁶⁶. La siguiente regulación sobre el tema en estudio, fue tratado por este decreto, que dicto las siguientes disposiciones:

Artículo 3. La sobrerremuneración legal del trabajo suplementario, esto es, del que excede de la jornada ordinaria, ya sea ésta diurna o nocturna, se rige por la calidad de la jornada que se prolonga. En consecuencia, si el trabajador, después de rendir su jornada ordinaria nocturna, entre las ocho de la noche y las cuatro de la mañana siguiente, continua trabajando hasta las seis de la mañana, por ejemplo, el precio de esas dos horas suplementarias tendrá un recargo de del 50% liquidado sobre el precio promedio de cada hora de la jornada prolongada.

Artículo 4. Todo recargo o sobrerremuneración por concepto de recargo nocturno se determina por el precio de la misma o equivalente labor ejecutada durante la jornada ordinaria diurna, si ninguna actividad en la misma empresa fuere equiparable a la que se realice entre las ocho de la noche y las cuatro de la mañana siguiente, las partes podrán pactar equitativamente un promedio convencional, o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otras empresas análogas de la misma región.

Estas nuevas disposiciones introducen una aclaración a la regulación existente hasta ese momento, disponiendo que en caso de realizarse trabajo suplementario en horas de jornadas distintas, cada una de estas horas se pagarán de acuerdo con el porcentaje establecido para cada una de ellas dependiendo el rango en que éstas se encuentren (diurno o nocturno). Adicionalmente se determina que la

⁶⁶ Ibidem, Pág. 165.

sobrerremuneración al trabajo nocturno se hace equiparando o teniendo como referencia la misma labor realizada pero durante la jornada ordinaria diurna.

1.4.5.4. Ley 64 de 1946⁶⁷. Con la entrada en vigencia de esta ley, se modifica el Parágrafo 3º del artículo 3º de la ley 6ª de 1945 anteriormente señalado, quedando de la siguiente forma:

“Artículo 1º. La jornada ordinaria diurna estará comprendida entre las 6 horas y las 18 horas, y la jornada ordinaria nocturna entre las 18 y las 6. Esta se pagará con un recargo de un 35 % sobre la jornada ordinaria diurna”.

Este artículo introdujo una importante reforma, debido a que el horario que comprende de la jornada diurna y nocturna fue modificado cambiando su rango entre las 6 de la mañana y las 6 de la tarde y entre la 6 de la tarde y las 6 de la mañana respectivamente, y estableciendo un recargo promedio entre los dos porcentajes que se tenían con la norma anterior para cada uno de los segmentos en los que se encontraba dividido el horario para el trabajo nocturno, quedando este en un 35 % sobre la jornada diurna.

1.4.5.5. Código Sustantivo de Trabajo de 1950⁶⁸. Con esta regulación se introducen nuevas modificaciones al trabajo suplementario como se verá a continuación:

“Trabajo Suplementario

Artículo 159. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal”.

⁶⁷ COLOMBIA, Ley 64 de 1946. Op. Cit. Pág. 92

⁶⁸ COLOMBIA, Código de 1950. Op. Cit. Pág. 97.

El anterior artículo definió claramente el concepto de trabajo suplementario, concepto que antes simplemente estaba implícito en las diferentes regulaciones al respecto y que han sido señaladas anteriormente.

“Tasas y liquidación de recargos.

Artículo 168. 1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del 75 % sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ninguno otro.”

Este artículo hace una recopilación de las normas anteriores, haciendo además una distinción entre los diferentes tipos de recargo que se pueden dar dependiendo la jornada en que se realicen. Se mantiene el porcentaje establecido para el trabajo nocturno y el extra diurno, en cuanto al trabajo extra nocturno varía pasando de un 50% a un 75 % sobre el trabajo diurno.

“Base del recargo nocturno.

Artículo 169. Todo recargo o sobre –remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional, o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región”

En este artículo se recopila lo estipulado en el decreto 2341 de 1946 señalado con anterioridad, sin modificación sustancial alguna hasta la fecha.

“Artículo 170. Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los salarios legales”.

El anterior artículo hasta la fecha continúa vigente sin modificaciones a su texto.

1.4.5.6. Ley 50 de 1990⁶⁹. Esta ley hace una modificación al numeral 1º del artículo 168 quedando de la siguiente manera:

“Artículo 24. El artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: Artículo 168. Tasas y liquidación de recargos. 1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta ley.

La única modificación introducida por esta ley al tema en estudio, se dio acerca de la excepción creada para la jornada de 36 horas, donde no hay lugar para el pago del recargo nocturno ni dominical ni festivo.

Artículo 22. Límite del trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

Además se destaca que la Ley 50 de 1990 en su artículo 22, adicionó el Código Sustantivo del Trabajo (Capítulo II del Título VI, parte primera) para establecer límite del trabajo suplementario en jornada adicional de 2 horas diarias y en total hasta 12 semanales; además prohibió laborar horas extras en la misma jornada de trabajo cuando esta estuviera fijada en 10 horas diarias, sin distinguir para dicho límite si se trataba de labor entre semana, en día domingo o en festivo. De lo cual finalmente se concluyó que el horario suplementario máximo era de 2 horas al día y sólo se podía aplicar bajo el supuesto de una jornada laboral de 8 horas.

⁶⁹COLOMBIA, Ley 50 de 1990. Op Cit. 7.

Lo anterior debía entenderse sin perjuicio del mecanismo previsto en el artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo que autorizaba realizar excepcionalmente, por tratarse de labores que por su naturaleza necesitaran ser atendidas sin solución de continuidad, turnos sucesivos de trabajadores que completaran un total de hasta 56 horas por semana.

Al respecto de este tema no hay gran número de jurisprudencias, pero sí una representación que ayuda a clarificar algunos conceptos importantes, como el caso de la indeterminación del salario y sus consecuencias en el recargo nocturno, el pago del recargo del 35% en el caso de turnos sucesivos y el cuándo se configura la exigibilidad del cobro de esta remuneración suplementaria.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de Noviembre 27 de 1959. Extractos.

La retribución que se debe al trabajador por servicios extras, o sea los que se prestan fuera de la jornada legal, constituye salario conforme al artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo. El pago de trabajo suplementario o de horas extras, debe efectuarse junto con el del salario ordinario del período en que se han causado, o, a más tardar, con el salario del periodo siguiente, conforme al artículo 134 ibídem; por consiguiente, desde el vencimiento de estos periodos fijados por la ley para el pago del trabajo suplementario, se hace exigible la respectiva obligación y, desde el momento de su exigibilidad, empieza a contarse el término de prescripción de las acciones que se intenten para obtener el reconocimiento y pago de esos derechos. Sobre el particular, el antiguo tribunal Supremo del Trabajo, en sentencia de 17 de junio de 1947 que corre publicada en la Gaceta del Trabajo, Tomo II, página 194, ratificada en fallos posteriores, dijo: “El término prescriptivo de las horas extras empieza a contarse a partir de la fecha en que ellas se causan, y no de la extinción del contrato de trabajo.”⁷⁰

⁷⁰ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia de Noviembre 27 de 1959. Magistrado Ponente: Dr. Luis Fernando Paredes. En: www.banrep.gov.co consultado el 8 de Agosto de 2003.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de Agosto 27 de 1962. Extractos.

El hecho de que no aparezca valor especial o salario de jornada diurna, no entorpece el derecho del trabajador para que se le pague ese recargo con el 35%. Es entendido que el salario de cuatrocientos pesos (\$400.00) es por la jornada diurna; porque la regla general es fijar el salario para la jornada diurna; no para la nocturna.⁷¹

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de Agosto 19 de 1964. Extractos.

Para la aplicación del artículo 170-salario en caso de turnos-, se requiere el lleno de estas condiciones: a) Que se trate de una labor por equipos; b) Que la labor implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos y c) Que las partes hayan estipulado salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, en tal forma que el acordado compense el recargo legal por el servicio nocturno.

Los presupuestos de la norma tienen esta explicación: en cuanto al literal a), el trabajo debe ejecutarse por equipos, es decir, por un grupo de operarios organizado para un fin o servicio determinado. Respecto al del literal b), es necesario que el trabajo por equipos sea rotatorio y sucesivo, de tal manera que cada operario preste servicios en turnos diurnos y nocturnos. En relación con el literal c), aunque el trabajo por equipos se ejecute en turnos rotativos, diurnos y nocturnos, si no ha mediado estipulación entre las partes sobre el salario fijo o uniforme que compense el recargo por trabajo nocturno, debe éste pagarse conforme a la ley.⁷²

⁷¹ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia de Agosto 27 de 1962. En: www.banrep.gov.co consultado el 8 de Agosto de 2003.

⁷² COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia de Agosto 19 de 1964. En: www.juridicacolombiana.com consultado el 10 de agosto de 2003.

1.5 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, CONVENIOS Y RECOMENDACIONES

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Presta asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos: formación y rehabilitación profesionales; política de empleo; administración del trabajo; legislación del trabajo y relaciones laborales; condiciones de trabajo; desarrollo gerencial; cooperativas; seguridad social; estadísticas laborales, y seguridad y salud en el trabajo⁷³.

Esta organización es parte fundamental de lo que se ha denominado como la internacionalización del Derecho al Trabajo, ello para el desarrollo de reglas aplicables a las relaciones de trabajo surgidas en los diferentes países, con el objeto de lograr la justicia social, y constituirse en un marco de mínimos legales garantizados a los trabajadores por los Estados, a través de convenios y recomendaciones.

Es de resaltar, que para la formación de la OIT y para el tema que nos ocupa es de vital importancia el Tratado de Versalles que en el punto XIII estableció las bases de la legislación internacional del trabajo, incluyendo entre otros los principios de:

Derecho de asociación.

Adopción de jornada máxima legal.

Descanso semanal.

⁷³ Organización Internacional del Trabajo. En: www.ilo.org . Consultado el 10 de Marzo de 2003.

Suspensión del trabajo de niños y el régimen para el trabajo de menores.

Salario que asegure un nivel de vida decoroso

Salario igual para trabajo igual⁷⁴.

Las normas de la Organización Internacional del Trabajo, como ya se dijo, se plasman a través de convenios, que son tratados internacionales sujetos a la ratificación de los Estados miembros de la organización, y de recomendaciones que a pesar de no ser instrumentos vinculantes — habitualmente versan sobre los mismos temas que los convenios— sí recogen directrices que pueden orientar la política y la acción de las naciones. La organización ha adoptado más de 180 convenios y de 185 recomendaciones⁷⁵.

Los Convenios de la OIT son considerados por la Organización como Convenios fundamentales, prioritarios o pueden clasificarse entre las doce categorías restantes. El tema de jornada de trabajo hace parte de una de estas categorías la cual se ha denominado como “*normas sobre condiciones de trabajo*”, tema que se ha considerado de gran importancia para mejorar las condiciones de trabajo y nivel de vida de los trabajadores. Así una vez la Conferencia adopta un convenio o una recomendación, el texto es enviado a todos los Estados Miembros para que puedan considerar la posibilidad de aplicarlo.

Colombia ha ratificado en este tema los convenios número 1 de 1919 y número 30 de 1930; el primero obliga a los Estados que lo ratifican a establecer que la duración del trabajo del personal de todas las empresas industriales públicas o privadas, no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por

⁷⁴ SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de derecho sindical y del trabajo. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México. Mexico. 1987. p. 297

⁷⁵ Organización Internacional del Trabajo. Consultado en: www.ilo.org/mirror/cornell.edu. Julio 4 de 2003

semana. El segundo obliga que el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador en aquellos establecimientos de comercio y las oficinas no podrá superar las 48 horas semanales ni las 8 diarias, sin embargo, las horas de trabajo por semana podrán ser distribuidas siempre que el trabajo de cada día no exceda de diez horas. Igualmente Colombia ha adoptado la recomendación número 116 de 1962, sobre la reducción de la duración del trabajo. A continuación veremos cada uno de ellos.

1.5.1 Convenio número 1 de 1919. Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, además, el texto mismo del convenio se encargó de determinar qué se debería entender por empresas industriales como lo veremos más adelante⁷⁶.

El convenio tuvo origen en el marco de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919, y fue adoptado el 28 de noviembre de 1919.

En Colombia el convenio número 1 fue aprobado por la ley 129 de 1931, y ratificado por Colombia el 20 de junio de 1933, y se convirtió en el primer antecedente de regulación de la jornada máxima de trabajo dentro de nuestro ordenamiento jurídico, como lo vimos en el capítulo anterior, en lo referente al tema de duración de la jornada de trabajo.

⁷⁶Organizaron Internacional del Trabajo Convenio número. 1 de 1919. Consultado en: www.ilo.org/ Marzo 2 de 2003.

A continuación se transcriben los artículos 1 al 8, que consagran la duración máxima de la jornada de trabajo, y se hacen comentarios⁷⁷:

Artículo 1- 1. A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales, principalmente:

a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;

b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

c) la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados;

d) el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua, marítima o interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.

2. Las prescripciones relativas al transporte por mar y por vía de agua interior serán fijadas por una conferencia especial sobre el trabajo en el mar y en vías de agua interiores.

3. La autoridad competente determinará en cada país la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y el comercio y la agricultura, por otra.

En nuestra legislación el texto de este artículo fue prácticamente transcrito por el artículo primero del decreto 895 de 1934, donde solo encontramos diferencias mínimas y de contenido gramatical⁷⁸.

⁷⁷Organizaron Internacional del Trabajo Convenio número. 1 de 1919. Consultado en: www.ilo.org/. Marzo 2 de 2003.

⁷⁸ COLOMBIA, Decreto 895 de 1934, “Por el cual se aprueba la resolución número 1 de 1934 de la Oficina General del trabajo”. Op. Cit. Pág. 93-94.

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

a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;

En este tema nuestra legislación no incluyó la excepción prevista en este convenio para aquellos casos en que solo estén empleados miembros de una misma familia, ni las actividades de inspección, además, aunque el decreto 895 de 1934 había incluido dentro de las excepciones las actividades de supervigilancia nuestra normatividad vigente no la contempla de tal forma que solo es aplicable esta excepción a las actividades de simple vigilancia, a los cargos de dirección y confianza o de manejo, tema que se trató en el aparte correspondiente al de duración de la jornada de trabajo.

b) cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria;

En lo relativo a la facultad que otorga este convenio a las organizaciones patronales y obreras, y como se vio en el análisis del decreto 895 de 1934, esta norma previó tal posibilidad, sin embargo las posteriores reformas no la incluyeron.

c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un

período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

Este tema es lo que conocemos como trabajo por turnos cuya única modificación se ha introducido por el Código Sustantivo del Trabajo de 1950, al aclarar que la ampliación de la jornada en estos casos no constituye trabajo suplementario o de horas extras, actualmente el trabajo por turnos está consagrado en el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 3 -El límite de horas de trabajo previsto en el artículo 2 podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.

Al igual que el artículo precedente, nuestro código contempla esta posibilidad y la denomina como excepciones en casos especiales, y está consagrada por el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo el cual fue modificado por el Decreto 13 de 1967 artículo 2⁷⁹. A diferencia del presente convenio nuestra legislación prescribe la necesidad de autorización para exceder el límite máximo de las horas de trabajo, y consagra trámite especial en estos casos como ya lo vimos anteriormente.

Artículo 4 -También podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el artículo 2 en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana. Este régimen no influirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal.

⁷⁹ COLOMBIA. Decreto 13 de 1967. Op. Cit. Pág. 291

Este artículo hace referencia al trabajo sin solución de continuidad; al respecto normas anteriores a la legislación vigente limitaban la extensión de la jornada a los días hábiles, la reforma a este tema la introdujo el decreto 13 de 1967⁸⁰ al permitir que esta extensión se pudiera realizar durante los siete días de la semana. El trabajo sin solución de continuidad está consagrado dentro de estos límites por el artículo 166 del Código Sustantivo de Trabajo.

Artículo 5 -1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide.

2. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana.

Esta prescripción no está contemplada en nuestra legislación, sin embargo los artículos 161 y 162 del Código Sustantivo del Trabajo consagran excepciones adicionales respecto de ciertas actividades que por su naturaleza requieren de una jornada especial.

En conclusión, el texto del convenio número 1 de la Organización Internacional del Trabajo ha sido adoptado prácticamente en su totalidad por la legislación vigente en nuestro país como lo acabamos de ver, sin embargo se han incluido otras excepciones como es el caso de los trabajadores del servicio doméstico, las actividades continuas y discontinuas del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, las labores insalubres o peligrosas, la jornada de trabajo del menor

⁸⁰ Ibidem. Pág. 291

(artículo 161) y aquellos casos en que la ampliación de la jornada máxima tiene como fin el descanso en día sábado (artículo 164).

1.5.2. Convenio número 30 de 1930. El convenio por el cual se reglamentan las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, tuvo origen dentro del marco de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el día 10 junio 1930; fue adoptado el 28 de junio de 1930 y su entrada en vigor se dio el 29 de agosto de 1933⁸¹.

El convenio número 30 fue aprobado, y ratificado por Colombia el 4 de Marzo de 1969, y se encuentra actualmente vigente.

A continuación se transcriben los artículos 1 al 11, que consagran las disposiciones relativas a jornadas de trabajo, y se hacen comentarios⁸²:

Artículo 1 -1. El presente Convenio se aplica al personal de los establecimientos públicos o privados siguientes:

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

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

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

⁸¹ Organización Internacional del Trabajo. Convenio número. 30 de 1930. Consultado en: www.ilo.org. Julio 4 de 2003

⁸² Ibidem.

trabajos de oficina, por una parte, y los establecimientos industriales y agrícolas, por otra.

Este artículo tiene por finalidad ampliar a otras actividades de la economía la protección consagrada en el convenio número 1 de la Organización Internacional del Trabajo, referente a una jornada máxima laboral, que habían quedado excluidas por virtud de la consagración de los artículos 1 y 2 del mismo.

2. El Convenio no se aplica al personal de los establecimientos siguientes:

- a) establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados, indigentes o alienados;
- b) hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y otros establecimientos análogos;
- c) teatros y otros lugares públicos de diversión. Sin embargo, el Convenio se aplicará al personal de las dependencias de los establecimientos enumerados en los apartados a), b) y c) de este párrafo cuando esas dependencias, si fueran autónomas, estuvieran comprendidas entre los establecimientos a los que se aplica el Convenio.

3. La autoridad competente de cada país podrá exceptuar de la aplicación del Convenio a:

- a) los establecimientos en que estén empleados solamente miembros de la familia del empleador;
- b) las oficinas públicas en las que el personal empleado actúe como órgano del poder público;
- c) las personas que desempeñen un cargo de dirección o de confianza;
- d) los viajantes y representantes, siempre que realicen su trabajo fuera del establecimiento.

En materia de excepciones a la jornada máxima legal como ya lo hemos estudiado, nuestra legislación no hace diferenciación alguna, se aplica a todas aquellas personas sujetas al régimen laboral colombiano, sin embargo nuestra

legislación ha previsto excepciones a los límites establecidos, lo cual ha sido parte de este estudio dentro del tema de duración de la jornada de trabajo.

Artículo 2 -A los efectos del presente Convenio, la expresión horas de trabajo significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador.

Nuestro código como ya se ha dicho no incluye una definición de lo que se debe entender por jornada de trabajo, con lo cual se genera un vacío legislativo, por tanto está ha sido objeto de definición doctrinal. Con referencia a los descansos, el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo hace claridad al consagrar que el tiempo del descanso no se computa en la jornada.

Artículo 3 -Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día, reserva de las disposiciones de los artículos siguientes.

Artículo 4 -Las horas de trabajo por semana previstas en el artículo 3 podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas.

En la legislación colombiana se contempla de igual forma la jornada de 48 horas por semana y 8 horas diarias en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. Su distribución, al igual que en el texto del convenio, no podrá exceder de 10 horas diarias pero a contrario sensu de este convenio solo se dará con ocasión de permitir el descanso en día sábado (artículo 164).

Artículo 5 -1. En caso de interrupción general del trabajo motivada por: a) fiestas locales, o b) causas accidentales o de fuerza mayor (averías en las instalaciones, interrupción de la fuerza motriz, del alumbrado, de la calefacción o del agua,

siniestros), podrá prolongarse la jornada de trabajo para recuperar las horas de trabajo perdidas, en las condiciones siguientes:

a) las recuperaciones no podrán ser autorizadas más que durante treinta días al año y deberán efectuarse dentro de un plazo razonable;

b) la jornada de trabajo no podrá ser aumentada más de una hora;

c) la jornada de trabajo no podrá exceder de diez horas.

2. Deberá notificarse a la autoridad competente la naturaleza, causa y fecha de la interrupción general del trabajo, el número de horas de trabajo perdidas y las modificaciones temporales previstas en el horario.

Al respecto nuestra legislación no se ha pronunciado y ha diferencia de este convenio nuestro sistema legal en materia laboral guarda silencio en esta tema.

Artículo 6 -Cuando excepcionalmente deba efectuarse el trabajo en condiciones que hagan inaplicables las disposiciones de los artículos 3 y 4, los reglamentos de la autoridad pública podrán autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana, a condición de que la duración media del trabajo, calculada sobre el número de semanas consideradas, no exceda de cuarenta y ocho horas por semana y de que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez.

En Colombia está contemplada tal prolongación de la jornada para casos de fuerza mayor sin que medie autorización alguna de la autoridad laboral correspondiente a diferencia del texto del convenio. Como lo hemos visto en el transcurso de este escrito, nuestra legislación ha incluido excepciones a la duración de la jornada de trabajo como las que prevén tanto el convenio número 1 como el convenio número 30 de la OIT, un ejemplo claro es el de las actividades intermitentes, tema éste estudiado con anterioridad.

Artículo 7-2. Las excepciones temporales que puedan concederse en los casos siguientes:

a) en caso de accidente o grave peligro de accidente, en caso de fuerza mayor o de trabajos urgentes que deban efectuarse en las máquinas o en las instalaciones, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en la marcha normal del establecimiento;

b) para prevenir la pérdida de materias perecederas o evitar que se comprometa el resultado técnico del trabajo;

c) para permitir trabajos especiales tales como inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones y cierres de cuentas de todas clases;

d) para permitir que los establecimientos hagan frente a los aumentos de trabajo extraordinarios, debidos a circunstancias especiales, siempre que no se pueda normalmente esperar del empleador que recurra a otras medidas.

3. Salvo en lo que respecta al apartado a) del párrafo 2, los reglamentos establecidos de conformidad con el presente artículo deberán determinar el número de horas de trabajo extraordinarias que podrán permitirse al día, y para las excepciones temporales, al año.

4. La tasa aplicada al pago de las horas de trabajo adicionales permitidas en virtud de los apartados b), c) y d) del párrafo 2 de este artículo estará aumentada en un veinticinco por ciento en relación con el salario normal.

Así la finalidad principal de este convenio es la de ampliar la protección de una jornada máxima a los trabajadores que habían quedado fuera de los supuestos de hecho consagrados en el convenio número 1 de la OIT, de tal forma que el convenio número 30 tiene como propósito el de abarcar nuevas actividades y lograr condiciones de justicia y equidad, y como lo hemos visto nuestra legislación no ha sido ajena, y como miembro de la Organización Internacional del Trabajo ha adoptado estos convenios de vital importancia para la protección de los derechos de los trabajadores.

1.5.3 Recomendación número 116 de 1962. La recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, tuvo origen en el marco de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 6 junio 1962, la cual fue adoptada el 26 de junio de 1962.

A continuación se transcriben los artículos 1 al 23, que consagran las disposiciones relativas a jornada de trabajo, y se hacen comentarios.⁸³

I. Principios Generales

1. Cada Miembro debería formular y proseguir una política nacional que permita promover, por métodos adecuados a las condiciones y costumbres nacionales, así como a las condiciones de cada industria, la adopción del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4.

2. Cada Miembro debería fomentar y, dentro de los límites en que sea compatible con las condiciones y costumbres nacionales, asegurar la aplicación del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4, empleando medios apropiados a los métodos vigentes o que pudieran establecerse para reglamentar la duración del trabajo.

3. Podrá hacerse efectivo el principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo por vía legislativa o reglamentaria, por contratos colectivos o laudos arbitrales, por una combinación de estos diversos medios o de cualquier otra manera concordé con la práctica nacional, según sea lo más apropiado, habida cuenta de las condiciones del país y de las necesidades de cada rama de actividad.

4. La duración normal del trabajo debería reducirse progresivamente, cuando sea apropiado, con objeto de alcanzar la norma social indicada en el preámbulo de la presente Recomendación, sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo.

⁸³Organización internacional del Trabajo. Recomendación 116 de 1962. www.ilo.org/ilolex/. Marzo 2 de 2003

5. Cuando la semana normal de trabajo exceda de cuarenta y ocho horas, deberían adoptarse medidas inmediatas para reducirla a ese nivel, sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo.

6. Cuando la semana normal de trabajo sea ya de cuarenta y ocho horas o menos, la preparación y aplicación de medidas para reducir progresivamente la duración del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4, deberían hacerse de acuerdo con las circunstancias nacionales y con las condiciones de cada sector de actividad económica.

7. En dichas medidas deberían tenerse en cuenta:

a) el grado de desarrollo económico alcanzado y las posibilidades que tiene el país interesado de proceder a la reducción de la duración del trabajo sin que por ello disminuyan la producción total ni la productividad, peligren la expansión económica del país, el desarrollo de nuevas industrias o su capacidad de competir en el comercio internacional, ni se provoque una presión inflacionista cuyo resultado sería, en último término, la disminución de las ganancias reales de los trabajadores;

b) los progresos logrados y los que pueden obtenerse al aumentar la productividad gracias a la aplicación de la tecnología moderna, de la automatización y de las técnicas de dirección;

c) la necesidad, en el caso de los países aún en vías de desarrollo, de elevar el nivel de vida de su población; y

d) las preferencias de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de las diversas ramas de actividad interesadas en cuanto a los medios por los cuales podría realizarse la reducción de la duración del trabajo.

8. -1) El principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, según queda enunciado en el párrafo 4, podrá aplicarse por etapas, sin que éstas tengan que ser determinadas en el ámbito internacional.

2) Dichas etapas podrán adoptar alguna de las formas siguientes:

a) etapas espaciadas en el tiempo;

b) etapas que engloben progresivamente ramas o sectores de la economía nacional;

c) una combinación de las dos fórmulas precedentes; o

d) cualquier otra fórmula que resulte ser la más apropiada a las condiciones nacionales y a las condiciones de cada sector de la actividad económica.

9. Al aplicar medidas para reducir progresivamente la duración del trabajo debería darse prioridad a las industrias y ocupaciones que entrañen un esfuerzo físico o mental especial o un riesgo para la salud de los trabajadores interesados, especialmente cuando la mano de obra empleada esté integrada principalmente por mujeres y jóvenes.

10. Cada Miembro debería comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, a intervalos apropiados, informaciones sobre los resultados obtenidos en la aplicación de las disposiciones de esta Recomendación, con todas las precisiones que solicite el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.

En esta parte la Organización Internacional del Trabajo pretende dar herramientas a los Estados miembros y directrices para la progresiva implantación de una jornada de trabajo justa que se desarrolle dentro de unos límites, las que como ya se ha dicho no son de obligatoria adopción para los estados miembros, en nuestro caso por ejemplo no se dio una reducción progresiva de la jornada de trabajo ya que una vez fue introducido a nuestra legislación el convenio número 1 de la Organización Internacional del Trabajo a través de la decreto 895 de 1934 ésta quedó limitada a los topes que establecía este convenio.

II. Modalidades de Aplicación

A. Definición

11. A los efectos de la presente Recomendación, se entenderá por duración normal del trabajo el número de horas fijado en cada país por la legislación, por contrato colectivo, por laudo o en virtud de cualquiera de estos medios, o, cuando la duración normal no esté así fijada, el número de horas en exceso del cual todo trabajo efectuado se remunere con arreglo a la tasa de las horas extraordinarias o constituya una excepción a las reglas o usos admitidos en la empresa o para los trabajos de que se trate.

Al respecto en Colombia se fijó la duración de la jornada a través de la legislación interna como ya lo hemos visto.

B. Determinación de la duración del trabajo

12. -1) Debería permitirse que el promedio de la duración normal del trabajo se calcule a base de un período más largo que la semana cuando circunstancias especiales en una rama de actividad o necesidades técnicas lo justifiquen.

2) La autoridad o el organismo competente de cada país debería fijar la duración máxima del período con arreglo al cual podrá así calcularse la duración del trabajo.

13. -1) Podrán preverse disposiciones especiales para las labores que, en razón de su propia naturaleza, se efectúen en forma continua y por turnos.

2) Dichas disposiciones especiales deberían formularse de tal manera que el promedio de la duración normal del trabajo en las labores necesariamente continuas no exceda en ningún caso de la duración normal del trabajo establecida para la respectiva actividad económica.

Como ya se ha visto en esta materia, nuestra legislación ha sido clara y ha consagrado como duración de la jornada de trabajo, aquella que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal, artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo; así como también acogiéndose a lo preceptuado por el convenio número 1 consagra una jornada máxima de ocho horas al día y cuarenta y ocho a la semana, según el artículo 161 del Código Sustantivo Trabajo; además también consagra esas disposiciones especiales en materia de trabajo por turnos, y sin solución de continuidad.

C. Excepciones

14. La autoridad o el organismo competente de cada país debería determinar en qué circunstancias y dentro de qué límites podrán autorizarse excepciones a la duración normal del trabajo:

a) en forma permanente:

- i) para los trabajos esencialmente discontinuos;*
- ii) en ciertos casos excepcionales, por razones de interés público;*
- iii) para los trabajos que por razones técnicas deben necesariamente ser efectuados fuera de los límites fijados para el trabajo general de la empresa, de una de sus ramas o de un equipo;*
- b) en forma temporal:*
 - i) en caso de accidente o grave peligro de accidente;*
 - ii) en caso de que deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o talleres;*
 - iii) en caso de fuerza mayor;*
 - iv) en caso de aumentos extraordinarios de trabajo;*
 - v) para recuperar las horas de trabajo perdidas a consecuencia de interrupciones colectivas del trabajo motivadas por averías del material, interrupciones de la fuerza motriz, inclemencia del clima, escasez de materiales o de medios de transporte y siniestros;*
 - vi) en caso de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional;*
- c) en forma periódica:*
 - i) para la preparación de inventarios y balances anuales;*
 - ii) para actividades de carácter estacional expresamente indicadas.*

15. En los casos en que la duración normal del trabajo exceda de cuarenta y ocho horas por semana, la autoridad o el organismo competente, antes de autorizar excepciones para los casos previstos en los incisos i) y iii) del apartado a), en los incisos iv) y v) del apartado b) y en los incisos i) y ii) del apartado c) del párrafo 14, debería examinar con la mayor atención si esas excepciones son verdaderamente necesarias.

Al respecto de este tema la recomendación recoge puntos importantes aportados tanto en el convenio número 1 como en el convenio número 30 y que como ya se dijo la legislación colombiana ha adoptado y son parte de la normatividad vigente.

D. Horas extraordinarias

16. Todas las horas de trabajo efectuadas que excedan de la duración normal del trabajo deberían considerarse como horas extraordinarias, salvo si fuere uso establecido tenerlas en cuenta al fijar el salario.

17. Excepto en casos de fuerza mayor, deberían fijarse límites al número total de horas extraordinarias que pueden efectuarse dentro de un período determinado. Dichos límites deberían ser establecidos en cada país por la autoridad o el organismo competente.

18. Cuando se trabajen horas extraordinarias deberían tenerse debidamente en cuenta las condiciones especiales de los menores que no hayan cumplido dieciocho años, de las mujeres embarazadas, de las madres lactantes y de las personas con capacidad disminuida.

19. -1) Las horas extraordinarias deberían ser remuneradas a una tasa o tasas superiores a la de las horas normales de trabajo.

2) La tasa o tasas de remuneración de las horas extraordinarias deberían ser determinada en cada país por la autoridad u organismo competente, pero e n ningún caso la tasa debería ser inferior a la tasa prevista en el párrafo 2 del artículo 6 del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919.

En esta materia, igualmente la normatividad vigente en nuestro país tiene normas relativas tanto a lo que se debe entender como horas extras o trabajo suplementario (artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo), así como a su remuneración (artículo 168 y siguientes), estableciendo el límite del trabajo suplementario en jornada adicional de 2 horas diarias y en total hasta 12 semanales; además se prohíbe laborar horas extras en la misma jornada de trabajo cuando ésta estuviera fijada en 10 horas diarias, sin distinguir para dicho límite si se trata de labor entre semana, en día domingo o en festivo.

Para concluir y a pesar que las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo no tienen la característica de ser instrumentos vinculantes, sí recogen directrices que pueden orientar la política y la acción de los Estados, y como lo hemos podido comprobar, Colombia como Estado miembro ha sido juiciosa en la reglamentación de estos temas conforme a las directrices y parámetros planteados tanto en los convenios como en las recomendaciones objeto de este estudio.

2. JORNADA DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN DE ALGUNOS PAISES AMERICANOS Y EUROPEOS

La jornada de trabajo en estas legislaciones ha tenido grandes cambios, en especial la europea, puesto que ha podido ser testigo y víctima de la historia, de su desarrollo, y como consecuencia de ello, su actual posición frente a las demás legislaciones, indicándonos que el camino a seguir está destinado hacia la reducción de la duración de la jornada laboral, para consentir que los sujetos protagonistas de la historia, tengan un tiempo paralelo capaz de permitirles disfrutar de actividades lúdicas, sociales y creativas.

2.1 LEGISLACIÓN AMERICANA

Históricamente en los países desarrollados, la tendencia que prevalece es la encaminada hacia la disminución del tiempo de trabajo, lo que también es observable a largo plazo en los países de América Latina y del Caribe.⁸⁴

2.1.1 México. La Ley permite la libertad de coalición de trabajadores y empleadores para defender sus intereses comunes por medio de sindicatos que estudian, mejoran y defienden los intereses respectivos.

83. AMÉRICA LATINA. EL TIEMPO DE TRABAJO EN AMÉRICA LATINA Y CARIBE. II Congreso latinoamericano de sociología del trabajo. Buenos Aires, 20 de Mayo del 2000. Dirigido por: Sadi dal Rosso. En: <http://www.alast.org/PDF/Walter/Tec-SadidalRosso.PDF>, consultado el: 25 de Noviembre de 2003.

Las leyes laborales mexicanas que se establecieron después de la Revolución Mexicana son un tanto protectoras de los derechos legales de los trabajadores debido a las difíciles condiciones de trabajo que prevalecieron en esa época. Sin embargo, actualmente las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores han sido generalmente buenas.(...)

La importancia de las relaciones laborales en la historia de la Sonora, Estado de México, ha contribuido a mantener altos niveles de calidad y productividad en la gran mayoría de las plantas manufactureras localizadas en el estado. Como un ejemplo de esto, la planta de FORD MOTOR COMPANY's que opera en Hermosillo, Sonora, ha obtenido en los últimos años los primeros lugares en estándares de calidad en el ámbito internacional. (...)

Las condiciones de trabajo en México actualmente se encuentran estables y a diferencia de otros países de América Latina su legislación respecto a la jornada de trabajo sigue estática, además, pasará algún tiempo para que las grandes transformaciones que ahora afectan a Europa tengan repercusiones directas en la legislación de este país.⁸⁵

2.1.1.1 Concepto. Se encuentra tipificado en el Artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, que al tenor literal del mismo, se define así: “Jornada de trabajo es el

⁸⁵ MÉXICO. Reglas generales para las relaciones laborales en México. En: www.economia.gob.mx Consultado el 9 de Julio de 2003.

tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo.”⁸⁶

De otro lado, la doctrina la define como: “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”⁸⁷.

En Colombia, no encontramos dentro de la legislación un concepto de jornada de trabajo tal y como lo consagra la legislación mexicana, sino el expuesto por los altos tribunales, de la siguiente manera: “Jornada de trabajo es el que corresponde al tiempo destinado a la ejecución de la labor contratada dentro de unos parámetros máximos señalados por la Ley, que pueden ser reducidos en beneficio del trabajador”⁸⁸.

2.1.1.1 Evolución legal. La Constitución Nacional Mexicana consagró en uno de sus artículos el principio de la jornada de ocho (8) horas que tuvo su adopción en la Ley Federal del 26 de Agosto de 1931, que unificó la legislación social federal, la cual tomó su inspiración en los conceptos sociales de aquel estatuto político.

⁸⁶ MÉXICO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Capítulo II “Jornada de Trabajo”, artículo 58. En: www.ilo.org consultado el 8 de Octubre de 2002.

⁸⁷ LASTRA, Lastra José Manuel. Jornada de trabajo. México. Ed. Porrúa Guerrero S.A. 1996. p 424

⁸⁸ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación laboral. Sección primera. M. P. Doctor Germán Valdés Sánchez. Sentencia Rad. 9947, Septiembre 11 de 1997.

La Ley Federal del Trabajo fijó la jornada en ocho (8) horas comprendidas entre las 6 a.m. y las 8 p.m., y definió el trabajo nocturno como el efectuado entre las 8 p.m. y las 6 a.m.; este trabajo no podía sobrepasar de 7 horas.

Se prevé en la Ley mexicana que cuando el trabajo pueda ser superior a 8 horas se considera como suplementario y no podrá exceder de 3 horas diarias durante 3 días consecutivos en una misma semana, lo que daría un total de 57 horas semanales.(...)

En la Ley Federal del Trabajo se prohibió a las mujeres y a los menores de 16 años toda clase de trabajos suplementarios, lo mismo que el trabajo nocturno y el peligroso o insalubre. (...)

En cuanto a la remuneración, esta Ley dispuso que el trabajo suplementario se pagara al doble del salario normal.(...)

De la jornada de 8 horas se exceptuaron a los servidores domésticos, salvo que trabajaren en hoteles, fondas u otros establecimientos análogos, según lo estipulado en el Artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo. (...)

Luego, por resolución de 17 de Enero de 1934 se ordenan las horas de trabajo del comercio y de los establecimientos abiertos al público del Distrito Federal.⁸⁹

2.1.1.2 Reglamentación. La jornada de trabajo actualmente en México se encuentra consagrada en dos textos, el primero es la Constitución de 1917, en el Título VI “Del trabajo y la previsión social”, Artículo 123, literal A y numerales 1, 2, 3 y 4⁹⁰; y el segundo es la Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo II “Jornada de trabajo”, Artículos 58 al 68⁹¹.

Ley Federal del Trabajo:

“ARTÍCULO 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años.

Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

⁸⁹ LONDOÑO, Carlos Mario. Op.Cit Pág. 378-379.

⁹⁰ MÉXICO. CONSTITUCIÓN NACIONAL DE MÉXICO. En: www.ilo.org. Consultado el: 6 de Febrero de 2003.

⁹¹ MÉXICO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. En: www.ilo.or. Consultado el 8 de Octubre de 2002.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;”.

El segundo texto, igualmente, es el siguiente:

“ARTÍCULO 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

ARTÍCULO 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

ARTÍCULO 60. 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 períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

ARTÍCULO 61. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

ARTÍCULO 62. Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o., fracción III.

ARTÍCULO 63. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

ARTÍCULO 64. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 65. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre 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.

ARTÍCULO 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

ARTÍCULO 67. 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.

ARTÍCULO 68. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

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”.

2.1.1.2.1. Comentarios a la legislación. Es oportuno señalar que los comentarios a la legislación se realizarán utilizando una metodología que intercala comparaciones con la legislación colombiana.

Según los anteriores textos, encontramos que en México existen tres tipos de jornada de trabajo, la diurna, que va desde las 6 a.m. hasta las 8 p.m., la nocturna, que va desde las 8 p.m. hasta las 6 a.m., y finalmente la mixta cuya duración fluctúa entre las dos anteriores, pero las horas comprendidas en la jornada nocturna tienen que ser menores a tres (3) horas y media; pues si comprende tres (3) horas y media o más, se considerará jornada nocturna.

En Colombia, como en el anterior capítulo se señaló, existen 2 tipos de jornadas, la diurna o también llamada trabajo ordinario, que es la comprendida, entre las 6 a.m. y las 10 p.m., y la nocturna que es la que comprende entre las 10 p.m. y las 6 a.m.; pero no se maneja como sí sucede en México, una jornada mixta formal.

La jornada máxima legal es de 48 horas semanales, distribuidas dependiendo de la jornada en que se halle el trabajador, así, 8 horas diarias en la jornada diurna, 7 horas diarias en la jornada nocturna y 7 horas y media en la jornada mixta. Los trabajadores y el empleador podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del día sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

En Colombia, la duración de la jornada máxima legal es igualmente de 48 horas semanales, como se estudió en el capítulo correspondiente, pero se diferencia en su distribución, ya que en la legislación mexicana, se imponen límites a las horas laborales diarias, dependiendo de la jornada en que estas horas sean realizadas, por el contrario en Colombia, el límite es de 8 horas diarias, sin importar la jornada en que sean realizadas.

En cuanto al descanso en el día sábado, la legislación colombiana lo trata de igual forma, y en las mismas condiciones que en la legislación mexicana, tal y como se vio en el aparte correspondiente al tema en cuestión.

Por ningún motivo, y mediante prohibición constitucional, se podrá utilizar el trabajo de los menores de catorce (14) años, así mismo el menor que se encuentre entre los catorce (14) y los dieciséis (16) años, tendrá como jornada máxima la de seis (6) horas diarias. De lo anterior dilucidamos que no se permitirá el trabajo de horas extras a los menores de dieciséis (16) años.

En Colombia, no existe la prohibición constitucional ni legal, para que los menores entre los 12 y 14 años puedan trabajar, sin embargo tienen una jornada máxima especial de 4 horas diarias y 24 horas a la semana, además solo podrán efectuar trabajos ligeros. En cuanto a la regulación de la jornada máxima para los mayores de 14 años y menores de 16, es tratada por la legislación colombiana de igual forma como lo consagra la legislación mexicana.

Las horas extras, o sea la prolongación de la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias y siempre que sean trabajadores mayores de dieciséis (16) años, podrá permitirse sin exceder nunca de tres (3) horas diarias, ni tres veces en una semana.

La legislación colombiana consagra como se expuso en el capítulo anterior, que las horas extras de trabajo, tanto diurnas como nocturnas en ningún caso pueden exceder de 2 horas diarias y 12 semanales, a diferencia de la legislación mexicana; la cual consagra un límite diario superior al colombiano, pero inferior semanal al consagrado en Colombia.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve (9) horas a la semana, obliga al empleador a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada.

En Colombia, la remuneración del trabajo suplementario es diferente al tratado en México, ya que dependiendo de la jornada dentro de la cual éste sea realizado, varía su remuneración, de la siguiente manera: si el trabajo suplementario se realiza dentro de la jornada diurna, se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, si por el contrario éste es realizado dentro de la jornada nocturna se remunera con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

2.1.1.3 Organización Internacional del Trabajo Convenios y Recomendaciones. Como República representativa, democrática y federal, y gobernada bajo las leyes de la Constitución promulgada en 1917, México se hizo miembro de la OIT en 1931. Sin embargo, siendo que México se ha organizado bajo la forma de gobierno de Estado federal, la adopción de Convenios y Recomendaciones se presenta de forma diferente a los Estados unitarios, puesto que la Constitución de estos países no siempre faculta al gobierno central para dictar leyes sobre el tema de que trate el convenio o la recomendación.

La Constitución de la OIT prevé un procedimiento para estos casos. El gobierno federal debe adoptar medidas para someter el texto al poder legislativo de las respectivas unidades de la federación, a más tardar 18 meses después de adoptado por la Conferencia, e informar al Director General de la OIT sobre las medidas tomadas y los resultados obtenidos.⁹²

⁹² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. En: www.ilo.mirror.cornell.edu. Consultado el: 4 de Julio de 2003.

Conforme a ello, y en el tema de jornada de trabajo, solo ha adoptado el Convenio número 30 de 1930⁹³ sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), , el cual fue ratificado el 12 de Mayo de 1934, y que obliga a que el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador en aquellos establecimientos de comercio y las oficinas no podrá superar las 48 horas semanales ni las 8 diarias.

2.1.2 Argentina. En Argentina han cursado varias reformas laborales, donde su objetivo principal ha sido y sigue siendo tratar de flexibilizar el trabajo, y frenar los altos índices del desempleo; esto lo han querido lograr haciéndole modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo.

Una de las reformas más nombradas en el medio social de Argentina, es la Ley 25.013 de 1998⁹⁴, la cual fue promulgada parcialmente el 22 de Septiembre de 1998, y en la que se toca el tema de la jornada de trabajo en el contrato de aprendizaje, mencionando literalmente en su Artículo primero, párrafo cuarto que “La jornada de trabajo de los aprendices no podrá superar las cuarenta (40) horas semanales, incluidas las correspondientes a la formación teórica. Respecto de los menores se aplicarán las disposiciones relativas a la jornada de trabajo de los mismos”, en este caso, se está regulando la jornada de trabajo del aprendiz, conformándose un régimen especial, porque el límite máximo para él, serían 40 horas semanales y no 48 horas, como en la jornada normal.

Las posteriores reformas no buscan disminuir la jornada de trabajo, o cambiar alguna de sus características; ellas buscan poner freno a las inconformidades de

⁹³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio N. 30 de 1930. En: www.ilo.org. Consultado el 4 de Julio de 2003.

⁹⁴ ARGENTINA. LEY 25.013 DE 1998. En: www.aaba.org.ar. -Derecho de Argentina, leyes nacionales de 1998. Consultado el: 10 de Abril de 2003.

los trabajadores para evitar la ausencia laboral y motivar las negociaciones colectivas.

2.1.2.1 Concepto. El concepto se encuentra tipificado en la Ley 20.744 de 1974 o Ley de Contrato de Trabajo, cuyo texto fue ordenado por Decreto No. 390 de 1976, en su Artículo 197, párrafos uno y dos, que al tenor literal reza: “Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto pueda disponer de su actividad en beneficio propio(...)”, lo cual incluye “los periodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador”⁹⁵.

Entonces, en Argentina se considera como tiempo de labor el que transcurre mientras el trabajador no disfrute de él por haberse puesto a disposición del empleador. La situación comprende tanto el lapso en que cumple tareas, como el tiempo en que no lo haga; el trabajador “permanece a órdenes”, sea porque se ha interrumpido la labor o porque está de guardia, por lo cual no puede disponer de su actividad en beneficio propio. No está incluido el tiempo en que el empleado permanece en el establecimiento de la empresa por propia voluntad, o los tiempos en que se encuentre en lugares como el comedor mientras almuerza, merienda o cena. La ley incluye dentro de la jornada los momentos de descanso que median en el desarrollo de la tarea a fin de reponer fuerzas, en especial en los casos en que las tareas se realizan en lugares de alta temperatura o aire viciado, para tomar un rápido refrigerio o de espera mientras se acondiciona el instrumental de trabajo.

⁹⁵ ARGENTINA. LEY 20.744 de 1974. En: www.ilo.org. Consultado el 6 de Febrero de 2002.

La distribución de las horas de labor, comprendida dentro de la facultad de dirección, es atribución del empleador, así como la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo de trabajo por equipos, para lo cual no se requiere previa autorización administrativa, y solo basta con hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores; “así se encuentra planteado en el Artículo 197 de la Ley de Contrato de Trabajo”.⁹⁶

Esta facultad del empleador de redistribuir las horas de trabajo, debe ser ejercido dentro de los límites del *ius Variandi*, es decir que debe cuidarse el no alterar las modalidades esenciales del contrato, causando perjuicio moral o material al trabajador.

De acuerdo con lo anterior, es preciso comentar que en Colombia no está tipificada una definición de jornada de trabajo, tal y como la comprende la legislación argentina, sino que se encuentra definida jurisprudencial y doctrinariamente, tal y como lo hemos señalado al momento de abordar el tema sobre el concepto de la jornada de trabajo en el primer capítulo del presente estudio. Podemos concluir así, que la legislación argentina trata la definición sobre jornada laboral de forma más específica y descriptiva, a diferencia de la adoptada por la jurisprudencia colombiana, siendo esta última general y menos legalista.

⁹⁶ SANZ, José Luis, y otros. Comentario sobre la jornada de trabajo y el trabajo de la mujer en la legislación Argentina y del MERCOSUR. En: www.hfernandezdelpech.com.ar Consultado el: 13 de Junio de 2003.

2.1.2.1.1 Evolución legal. La primera Ley que se promulgó en Argentina sobre fijación de la jornada de trabajo, de ocho horas fue en 1929, presentada por la comisión de legislación del trabajo de la Cámara de Diputados, se trata de la Ley 11.544 de Agosto 29, y actualmente se encuentra vigente.(...)

La segunda fue en 1933; en esta Ley se dijo que cobijaría todas las personas ocupadas “por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro”.⁹⁷

Por último, pero sin demeritar el valor supranacional que tiene la Constitución, se encuentra la Ley 20.744 de 1974, cuyo texto fue ordenado por Decreto 390 de 21 de Mayo de 1976, y es llamada la Ley de Contrato de Trabajo, que con la anteriormente nombrada Ley de 1929, son las que se aplican hoy en día.

A la jornada de ocho horas se le hacen algunas excepciones cuando se trata de trabajos de dirección o vigilancia, o por equipos; en caso de accidente ocurrido o inminente; por reparación en las máquinas, herramientas o instalaciones o por fuerza Mayor. Además, el poder ejecutivo puede fijar por industrias, comercio u oficios, algunas excepciones cuando lo juzgue oportuno.

2.1.2.2 Reglamentación. En Argentina no existe un Código del Trabajo, por lo que la legislación laboral se encuentra dispersa en diversas leyes, y tratándose de la jornada de trabajo y su limitación, existe una jerarquía constitucional, ya que en la primera parte, Capítulo I y Artículos 14 y 14 bis de la Constitución de la Nación

⁹⁷ LONDOÑO, Carlos Mario. Op. Cit. Pág. 376-377.

Argentina⁹⁸, se preceptúa que deberá asegurársele al trabajador, mediante las correspondientes leyes, la “jornada limitada, descanso y vacaciones pagados”.

Las leyes más importantes que regulan este tema en la República de Argentina son: la Ley 11.544 que data de Agosto 29 de 1929⁹⁹, y la Ley de Contrato de Trabajo o Ley 20.744 de 1974, cuyo texto es ordenado por Decreto 390 de Mayo 21 de 1976 (Capítulo de la jornada de trabajo, Artículos 196 al 203)¹⁰⁰

Se transcriben los anteriores textos para su posterior comentario, puesto que al estar la legislación laboral dispersa, es necesario su estudio en conjunto, debido a su obligatoria interrelación.

*“Constitución de la Nación Argentina,
Primera parte
Capítulo I, Declaraciones, derechos y garantías,*

ARTÍCULO 14 . Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: De trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.

ARTÍCULO 14 bis. El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial(...).”

⁹⁸ ARGENTINA. CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ARGENTINA. En: www.ilo.org. Consultado el: 6 de Febrero de 2003.

⁹⁹ ARGENTINA. LEY 11.544 DE 1929. En: www.ilo.org. Consultado el: 6 de Febrero de 2003.

¹⁰⁰ ARGENTINA. LEY 20.744 DE 1974. En: www.ilo.org. Consultado el: 6 de Febrero de 2003.

“Ley 11.544 de Agosto 29 de 1929,

ARTÍCULO 1. La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena, en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro. La limitación establecida por esta Ley máxima y no impide una duración del trabajo menor de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales para las explotaciones señaladas.

No están comprendidos en las disposiciones de esta Ley los trabajos agrícolas, ganaderos y los del servicio doméstico, ni los establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario gerente, director o habilitado principal.

ARTÍCULO 2. La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de siete horas, entendiéndose como tal la comprendida entre las 21 y las 6 horas. Cuando el trabajo deba realizarse en lugares insalubres en los cuales la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá de seis horas diarias o treinta y seis semanales.

El Poder Ejecutivo determinará, sea directamente o a solicitud de parte interesada y previo informe de las reparticiones técnicas que correspondan, los casos en que regirá la jornada de seis horas.

ARTÍCULO 3. En las explotaciones comprendidas en el artículo 1., Se admiten las siguientes excepciones:

a) cuando se trate de empleos de dirección o de vigilancia;

b) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las ocho horas por día y de cuarenta y ocho semanales a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre un período de tres semanas a lo menos, no exceda de ocho horas por día o de cuarenta y ocho horas semanales;

c) en caso de accidente ocurrido o inminente o en caso de trabajo de urgencia a efectuarse en las máquinas, herramientas o instalaciones, o en caso de fuerza mayor, pero tan sólo 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, debiendo comunicarse el hecho de inmediato a las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la presente Ley.

ARTÍCULO 4. Los reglamentos del Poder Ejecutivo pueden fijar por industria, comercio y oficio y por región:

a) las excepciones permanentes admisibles para los trabajos preparatorios o complementarios que deban necesariamente ser ejecutados fuera del límite asignado al trabajo general del establecimiento o para ciertas categorías de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente;

b) las excepciones temporarias admisibles para permitir a las empresas hacer frente a las demandas extraordinarias de trabajo.

Para acordar estas autorizaciones se tendrá en cuenta el grado de desocupación existente. ()*

() Por Decreto 266/79 se delegó en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la facultad reglamentaria.*

ARTÍCULO 5. Todas las reglamentaciones y excepciones deben hacerse previa consulta a las respectivas organizaciones patronales y obreras y en ellas se determinará el número máximo de horas suplementarias que han de autorizarse en cada caso.

El tipo de salario para esas horas suplementarias será aumentado por lo menos en un 50% en relación al salario normal y en un 100% cuando se trate de días feriados

ARTÍCULO 6. Para facilitar la aplicación de esta Ley, cada patrón deberá:

a) hacer conocer por medio de avisos colocados en lugares visibles en su establecimiento o en cualquier otro sitio conveniente, las horas en que comienza y termina el trabajo, o si el trabajo se efectúa por equipos. Las horas en que comienza y termina la tarea de cada equipo, serán fijadas de tal modo que no excedan los límites prescriptos en la presente Ley, y una vez notificadas, regirán en esa forma, no pudiendo modificarse sin nueva comunicación hecha con la anticipación que determine el Poder Ejecutivo;

b) hacer conocer de la misma manera los descansos acordados durante la jornada de trabajo y que no se computan en ella;

c) inscribir en un registro todas las horas suplementarias de trabajo hechas efectivas a mérito de lo dispuesto por los artículos 3, 4 y 5 de esta Ley.

ARTÍCULO 7. Las prescripciones de esta Ley pueden ser suspendidas total o parcialmente por Decreto del Poder Ejecutivo Nacional en caso de guerra o circunstancias que impliquen un peligro inminente para la seguridad pública.

ARTÍCULO 8. Las infracciones a las prescripciones de esta Ley serán reprimidas con multas de m\$n. 200 a m\$n. 10000, por cada persona ocupada en infracción. (texto según Ley 16.115. Actualmente las infracciones se rigen por las leyes 18.694 y 18.695)

ARTÍCULO 9. Son autoridades de aplicación de la presente Ley en la Capital Federal y territorios nacionales el departamento nacional del trabajo, y en las provincias las que determinen los respectivos gobiernos.

ARTÍCULO 10. Los representantes de la autoridad de aplicación tienen facultad para penetrar en los establecimientos a que se refiere esta Ley para verificar las infracciones y pueden requerir la cooperación de la policía.

ARTÍCULO 11. Sin perjuicio de las facultades de la autoridad de aplicación, tienen personería para denunciar y acusar a los infractores, además de las personas damnificadas, las asociaciones obreras y patronales por intermedio de sus comisiones directivas.

ARTÍCULO 12. Esta Ley se tendrá por incorporada al código civil y entrará en vigencia a los seis meses de promulgada.”

Por último, “la Ley de Contrato de Trabajo, o Ley 20.744 de 1974, cuyo texto fue ordenado por Decreto 390 de Mayo 21 de 1976, (Artículos 196 al 203)

ARTÍCULO 196. La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y regirá por la Ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren.

Ref. Normativa: Ley 11.544/29

ARTÍCULO 197. Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto pueda disponer de su actividad en beneficio propio. Integrarán 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 distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquél deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores.

Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

ARTÍCULO 198. La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o Convenios Colectivos de Trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad.

Modificado por: Ley 24.013 Art.25

ARTÍCULO 199. El límite de duración del trabajo admitirá las excepciones que las leyes consagren en razón de la índole de la actividad, del carácter del empleo del trabajador y de las circunstancias permanentes o temporarias que hagan admisibles las mismas, en las condiciones que fije la reglamentación.

ARTÍCULO 200. La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora veintiuna de un día y la hora seis del siguiente. Esta limitación no tendrá vigencia cuando se apliquen los horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario según las pautas del artículo 201. En caso de que la autoridad de aplicación constatare el desempeño de tareas en condiciones de insalubridad, intimará previamente al empleador a adecuar ambientalmente el lugar, establecimiento o actividad para que el trabajo se desarrolle en condiciones de salubridad dentro del plazo razonable que a tal efecto determine. Si el empleador no cumpliera en tiempo y forma la intimación practicada, la autoridad de aplicación procederá a calificar las tareas o condiciones ambientales del lugar de que se trate. La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales.

La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y sólo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad. La reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones. Agotada la vía administrativa, toda declaración de insalubridad, o la que deniegue dejarla sin efecto, será recurrible en los términos, formas y procedimientos que rijan para la apelación de sentencias en la jurisdicción judicial laboral de la Capital Federal. Al fundar este recurso el apelante podrá proponer nuevas pruebas. Por Ley nacional se fijarán las jornadas reducidas que correspondan para tareas penosas, mortificantes o riesgosas, con indicación precisa e individualizada de las mismas.

ARTÍCULO 201. El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo

administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.

*ARTÍCULO 202. En el trabajo por equipos o turnos rotativos regirá lo dispuesto por la Ley 11.544, sea que haya sido adoptado a fin de asegurar la continuidad de la explotación, sea por necesidad o conveniencia económica o por razones técnicas inherentes a aquélla. El descanso semanal de los trabajadores que presten servicio bajo el régimen de trabajo por equipos se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema. La interrupción de la rotación al término de cada ciclo semanal no privará al sistema de su calificación como trabajo por equipos.
Ref. Normativa: Ley 11.544*

ARTÍCULO 203. El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.”

2.1.2.2.1. Comentarios a la legislación. Es oportuno señalar que los comentarios a la legislación se realizarán utilizando una metodología que intercala comparaciones con la legislación colombiana.

La legislación en Argentina, trabaja cuatro (4) tipos de jornada, y son: la jornada normal, que a su vez tiene dos subdivisiones, que son las horas diarias y las horas semanales; la jornada nocturna, los trabajos insalubres y la jornada mixta. Igualmente como ya se mencionó con anterioridad este país no tiene un código unificado donde se encuentre la legislación laboral, por lo que se hace necesario coordinar los cuerpos legales existentes en esta materia.

En Colombia, como se vió anteriormente existen 2 tipos de jornada, el trabajo ordinario o diurno, y la jornada nocturna; a diferencia de la legislación argentina

donde además de las anteriores, tratan los trabajos insalubres como un tipo de jornada, teniendo así una subdivisión diferente. En la legislación colombiana los trabajos insalubres están comprendidos como una excepción a la jornada máxima de trabajo, y no como un tipo de jornada.

La jornada normal, es la que realizan los hombres y mujeres mayores de 18 años, por cuenta ajena, en explotaciones públicas o privadas, aunque no se persigan fines de lucro, realizadas desde las seis (6) a.m hasta las nueve (9) p.m.; en el caso de las mujeres y los menores el tope se traslada a las ocho (8) p.m.

En Colombia, se puede equiparar este tipo de jornada a la jornada ordinaria, comprendida en nuestra legislación de forma más general, pero que en grandes términos abarcan las mismas características que contiene la definición de la jornada normal en la legislación argentina. La diferencia se encuentra en el horario en el que desarrolla la jornada normal, puesto que en Colombia, como se explicó anteriormente, los horarios son diferentes, aumentándose en un hora; en cuanto al caso del trabajo de la mujer, en Colombia no hay diferenciación, disminución o excepción, como en el caso de Argentina, donde se reduce su jornada en una hora. El trabajo de menores en Colombia, como igualmente se expresó con anterioridad, tiene una jornada especial, que a diferencia de la argentina, sigue siendo menor.

La Ley 11.544 de 1929¹⁰¹ no reglamenta las siguientes actividades:

- Los trabajos agrícolas, ganaderos o del servicio doméstico, ya que estas actividades cuentan con regímenes especiales de jornada, establecidos en sus propios estatutos.
- Aquellos que se realizan en establecimientos en los que trabajan solamente miembros de la familia (ascendientes, descendientes, cónyuges, hermanos, etc) del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal.

También trae algunas excepciones a las explotaciones públicas o privadas, con el fin de que los límites máximos, que forman la jornada normal, puedan cambiar aumentándose la jornada para ellos. Estas son las excepciones¹⁰²:

- Empleos de dirección o de vigilancia;
- trabajos realizados en equipo; y
- efectuados en casos de accidentes ocurridos o inminentes.

Estas excepciones pueden ser clasificadas como de carácter permanente o temporal; donde las permanentes son para los trabajos preparatorios y complementarios que deban necesariamente ser ejecutados fuera del límite asignado al trabajo general del establecimiento o para ciertas categorías de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente, como las tareas de vigilancia, etc.; y las temporales son para permitir a las empresas hacer frente a las demandas extraordinarias de trabajo. Tanto las reglamentaciones para los casos permanentes, como las autorizaciones deben hacerse y acordarse previa consulta a las organizaciones patronales y obreras, y en ellas se determinará el

¹⁰¹ ARGENTINA. LEY 11.544 DE 1929. Artículo 1, inciso 2. En: www.ilo.org. Consultado el: 6 de Febrero de 2003.

¹⁰² ARGENTINA. LEY 11.544 DE 1929. Artículo 3. En: www.ilo.org.com Consultado el: 6 de Febrero de 2003.

número de horas suplementarias u horas extras que ha de autorizarse en cada caso.

En la legislación colombiana, como sucede igualmente en la argentina existen variadas excepciones, dependiendo del tipo de trabajo o trabajadores que realicen determinadas actividades, como se presenta en los casos en que se desempeñan cargos de dirección, confianza o manejo, servicio doméstico, actividades discontinuas e intermitentes, trabajos por turnos, trabajos insalubres, casos estos, regulados de forma similar en Argentina. La jornada de trabajo en los casos ya citados, y en ambos países puede variar, aumentándose o disminuyéndose la jornada,, siempre y cuando se actúe dentro de los límites establecidos, y solo para este tipo de actividades. La diferencia con el caso de Colombia, radica en que las actividades excepcionales no están clasificadas como la legislación argentina, en las cuales encontramos que unas son de carácter permanente y otras de forma temporal; sino que están independientemente reguladas.

Dentro de la jornada normal, encontramos la jornada diaria y la semanal; para la primera se fija un máximo de ocho (8) horas diarias, pero puede excepcionalmente extenderse a nueve (9) horas; para la segunda se fija como tope máximo el de 48 horas semanales, aunque la jornada máxima legal se podrá reducir a través de disposiciones nacionales reglamentarias, contratos individuales o convenios colectivos de trabajo. En caso de ser reducida la jornada por convenio colectivo de trabajo, éste debe ser homologado por la autoridad laboral competente. No se permite modificación o reducción de la jornada por disposición emitida por las provincias, por el tema a tratar, se permite que solo el Congreso Nacional sea quien se pronuncie sobre este tema.

En Colombia, se encuentra que la jornada ordinaria, equiparándola a la jornada normal argentina, fija el mismo tope máximo de 8 horas diarias, pero como fue explicado anteriormente, la extensión de esta jornada varía en el número de horas, siendo la colombiana mayor en 1 hora. En cuanto al tope máximo semanal para la jornada normal argentina, y la ordinaria en Colombia, es de 48 horas. Estas jornadas en ambos casos pueden ser reducidas, tanto a través de convenios como de autorizaciones dadas por las autoridades laborales correspondientes en cada país.

La segunda jornada es la nocturna, está es la que comprende desde las nueve (9) p.m. hasta las seis (6) a.m., salvo las actividades que se efectúen en horarios del régimen de trabajo por equipos. La jornada nocturna no puede sobrepasar las siete (7) horas diarias.

En Colombia, el trabajo nocturno es el comprendido entre las 10 p.m. y las 6 a.m., como se explicó en el capítulo anterior, a diferencia del caso argentino; además no existe límite de horario para este tipo de jornada, salvo el tope máximo de 8 horas.

Respecto al trabajo por turnos en Colombia, como sucede igualmente en argentina, tiene un régimen especial.

Para los menores de ambos sexos, la jornada nocturna está prohibida, salvo el caso de mayores de 16 años afectados a establecimientos fabriles que desarrollen tareas entre turnos diarios que abarquen las 24 horas del día.

En Colombia, igualmente está prohibido el trabajo nocturno y el suplementario para los menores de 16 años, y en cuanto a los menores entre los 16 y 18 años, podrán ser autorizados para trabajar, hasta las 8 p.m., siempre que no afecte su asistencia regular a un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral.¹⁰³

Existe otro tipo de modalidad, que surge cuando se combina la jornada normal con la nocturna, y aunque no es nombrada literalmente, el contenido nos demuestra su existencia; ya que en los casos en que dentro de una misma jornada existan horas diurnas y nocturnas, dice la Ley que “se reducirá proporcionalmente la jornada en 8 minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los 8 minutos de exceso como tiempo suplementario.”¹⁰⁴

A similitud de Argentina, en la legislación colombiana no se contempla literalmente una jornada mixta, sin embargo este tipo de jornada se puede presentar al laborar unas horas dentro de la jornada ordinaria diurna, y otras horas dentro de la jornada ordinaria nocturna; lo cual variaría de la jornada ordinaria normal solo en el tipo de remuneración a darse, debido a que estas horas serían pagadas de acuerdo con el porcentaje establecido para cada tipo de jornada correspondiente.

¹⁰³ COLOMBIA. CÓDIGO DEL MENOR. Artículo 242-4. Código Sustantivo del Trabajo. Editorial Legis, Bogotá. 2003. Pág. 444.

¹⁰⁴ ARGENTINA. LEY 20.744 DE 1974, artículo 200. En; www.ilo.org. Consultado el: 6 de Febrero de 2003.

Como penúltima están, las tareas o trabajos en condiciones insalubres, que son las que se desarrollan en lugares o ambientes donde “la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados.”¹⁰⁵ La jornada máxima de trabajo en estas circunstancias no puede exceder de seis (6) horas diarias o 36 horas semanales, y estos dos topes establecidos son fijos.

De acuerdo con este tope máximo, cada hora laborada en condiciones insalubres equivale a una hora veinte minutos (1h, 20 min) del tiempo normal, lo que tiene especial aplicación para determinar la jornada mixta en Argentina, siendo ésta la que se realiza alternando labores insalubres con otras que no lo son. En este caso, y conforme a las leyes, la tarea insalubre no puede superar las tres (3) horas.

Para que se considere que un trabajo no reúne los requisitos de salubridad exigidos, es necesario que una norma del Poder Ejecutivo indique los casos en que regirá la jornada de 6 horas. La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, la que debe expedirse con fundamentos en dictámenes médicos, o de otra disciplina, de rigor científico.(...)

La descalificación de un lugar que había sido declarado insalubre, solo puede hacerse por el mismo procedimiento si se constata que desaparecieron las

¹⁰⁵ ARGENTINA. LEY 11.544 DE 1929, artículo 2. En: www.ilo.org. Consultado el: 6 de Febrero de 2003.

circunstancias determinantes de la insalubridad.(...)

En los casos en que se decreta la insalubridad del trabajo, y por consiguiente la disminución de las horas de trabajo, no corresponde la disminución de las remuneraciones.(...)

En Colombia, de igual manera se regulan los trabajos insalubres o peligrosos, sin embargo, no existe una jornada especial para este tipo de labores, más sí, se puede ordenar la reducción por parte del gobierno nacional de acuerdo con las necesidades y características de la labor, por llevarse a cabo en condiciones especiales; lo contrario ocurre en la legislación argentina, debido a que existe una jornada especial tipificada de forma expresa sin que medie algún tipo de permiso o autorización estatal, tal y como se ha visto a largo de los comentarios a dicha legislación sobre este tema.

La legislación en Argentina sobre horas suplementarias u horas extras, nos dice que el trabajador no está obligado a prestar sus servicios horas extras, a menos que se den alguno(s) de los siguientes supuestos:

- En caso de peligro;
- Accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor;
- Por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa.

Igualmente en algunos casos, cuando se configura una excepción temporal en el que se excede el límite de la jornada de trabajo, las horas suplementarias deberán

preceder por una autorización legal, y ésta solo admitirá un total de 48 horas en un mes y de 320 en el año, por persona. Las horas trabajadas en esas condiciones (superando el tope máximo de la jornada normal, y autorizadas o no) deben retribuirse con un recargo, calculado sobre el salario habitual, del 50% en días comunes y del 100% en los días sábados después de la 1 p.m., domingos y festivos.¹⁰⁶

En términos generales, la legislación colombiana trata de forma similar la ampliación de la jornada de trabajo, porque, para que se de esta ampliación es necesario que se presenten ciertos supuestos con características excepcionales, tales como: fuerza mayor o caso fortuito, casos de peligro, amenaza de algún accidente, trabajos de urgencia que afecten la economía nacional o de la empresa y perturbación grave al establecimiento de trabajo, que puedan permitir al empleador hacer uso de esta disposición sin necesidad que medie un permiso especial por parte de las autoridades laborales, obligando así al trabajador a prestar sus servicios; caso contrario se presenta cuando no se dan estas circunstancias excepcionales, lo que conlleva a la inexistencia de obligación por parte del trabajador para prestar sus servicios en horas extras.

En cuanto a la remuneración de horas extras, igualmente se retribuye con un porcentaje mayor, siendo este distintito al colombiano, y tal como lo dijimos anteriormente en el estudio sobre este mismo tema en la legislación mexicana, varía dependiendo del horario en que la labor extraordinaria se realice.

¹⁰⁶ SANZ, José Luis, y otros. Comentario sobre la jornada de trabajo y el trabajo de la mujer en la legislación argentina y del MERCOSUR. En: www.hfernandezdelpech.com.ar. Consultado el: 13 de Junio de 2003.

2.1.2.3. Organización Internacional del Trabajo, Convenios y Recomendaciones. Argentina se ha organizado como gobierno Representativo, republicano y federal, bajo las normas de la Constitución Promulgada en 1853. Argentina se hizo miembro de la OIT desde 1919. Como ya se ha dicho Argentina como Estado federal en orden a la adopción de los Convenios y recomendaciones, deberá seguir un procedimiento especial, que contempla la constitución de la OIT para esta clase Estados.¹⁰⁷

Conforme a ello, Argentina ha adoptado el Convenio número 1 sobre las horas de trabajo (industria), 1919¹⁰⁸, ratificado el 30 de Noviembre de 1933, que obliga a los Estados que lo ratifican a establecer que la duración del trabajo del personal de todas las empresas industriales públicas o privadas, no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana; y el Convenio número 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930¹⁰⁹, ratificado el 14 de Marzo de 1950, y que obliga, a que el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador en aquellos establecimientos de comercio y las oficinas no podrá superar las 48 horas semanales ni las 8 diarias.

Sin embargo, y en publicación de 1996, la Comisión y por solicitud formulada en 1994 por el Congreso de los Trabajadores Argentinos (CTA), -respecto al proyecto de legislación laboral en el que se preveía que la jornada de trabajo podría llegar hasta 10 horas, en contravía a lo estipulado por el artículo 2 del Convenio número 1 de 1919, al igual que el Sindicato Único Portuarios Argentinos (SUPA), que en

¹⁰⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. En: www.ilo.org. Consultado el: 4 de Julio de 2003.

¹⁰⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio número 1 de 1919. En: www.ilo.org Consultado el: 4 de Julio de 2003.

¹⁰⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio número 30 de 1930. En: www.ilo.org Consultado el: 4 de Julio de 2003.

comunicación del 5 de Septiembre de 1995, donde hizo mención a denuncias presentadas ante la Dirección Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, sobre jornadas que superan a veces las 12 horas de trabajo continuo- hizo observación individual al gobierno argentino, solicitando expresara sus comentarios sobre esta cuestión en la presentación de su próxima memoria detallada sobre la aplicación del Convenio.¹¹⁰

De tal modo que, en publicación de 1999 y tomando nota de la memoria del Gobierno para el período que terminó en Junio de 1998 y de la información suministrada en respuesta a la observación anterior el Gobierno indicó que no existía ningún proyecto de legislación con el objeto de modificar la legislación vigente sobre las horas de trabajo, además el Gobierno informó que la Dirección Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que dependía del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dejó de existir a finales de 1995, y que ante el organismo competente, no se ha registrado la denuncia presentada por el Sindicato Unidos Portuarios Argentinos (SUPA), sin embargo, la Comisión pidió al Gobierno argentino indicara cuáles son las consecuencias de la promulgación de la Ley sobre las actividades portuarias, y las repercusiones de la aplicación de las disposiciones sobre el régimen de horas de trabajo en los sectores considerados, temas éstos sobre los cuales no existe un pronunciamiento oficial por parte de la Comisión.

¹¹⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. En: www.ilo.mirror.cornell.edu Consultado el: 4 de Julio de 2003.

2.1 LEGISLACIÓN EUROPEA

La ola que conduce a Europa en estos últimos tiempos, está dirigida en materia de jornada laboral, hacia la reducción del tiempo de trabajo, queriendo lograr una semana de 35 horas laborales; quienes más reclaman la imposición de este tipo de jornada son: “los sindicatos europeos, los movimientos ecologistas y feministas”(…), esto con el fin, de incentivar el empleo, como anteriormente se ha mencionado y darle más espacio a la formación humana de quienes laboran.

“Francia e Italia, con gobiernos de progreso, han adoptado ya la puesta en marcha de las 35 horas, a propuesta del Partido Comunista francés, en el primer caso, y de Refundación Comunista en el segundo.”(…) Mientras que en países como España esta medida está siendo rechazada por los empresarios que no quieren destinar parte de sus beneficios al empleo, “por el Partido Popular que mantiene la misma postura que la patronal, y por la derecha española”.¹¹¹ Sin embargo, al final tendrán que adoptar o apoyar esta propuesta por la fuerte adhesión que ha tenido la misma en la sociedad española.

2.2.1 España. España, al igual que la mayoría de los países miembros de la Unión Europea, está planteando la posibilidad de “trabajar menos para trabajar todos”¹¹², disposición en la que se basa la petición de reducir la jornada a 35 horas.

¹¹¹ ESPAÑA. Trabajar menos para trabajar todos. En: www.geocities.com/capitolHill. Consultado el: 8 de Julio de 2003.

¹¹² ESPAÑA. “*Trabajar menos para trabajar todos*”, es una política orientada a la reducción de la jornada de trabajo, y la reinversión de los beneficios es la garantía de una futura realidad que garantice el crecimiento del empleo neto. Se basa en la introducción de la semana de 35 horas, la supresión de las horas extraordinarias, las jubilaciones anticipadas, y la quinta semana de vacaciones. En: www.geocities.com/capitolHill Consultado el: 8 de Julio de 2003.

Aunque el Plan de Empleo proponía una reducción de las horas extraordinarias en todos los países de la Unión Europea, y se estaban buscando algunas alternativas para lograrlo, en este momento las negociaciones sobre la reducción de la jornada se encuentran estancadas, por eso algunas organizaciones como UGT- Unión General de Trabajadores y la CCOO- Confederación Sindical de Comisiones Obreras, han convocado varias movilizaciones con el fin de obtener la reducción de la jornada laboral.

2.2.1.1 Concepto. La jornada de trabajo no se encuentra definida en la legislación española, a diferencia de las anteriores legislaciones vistas, además, en la Ley se hace referencia al tiempo de trabajo y como parte de él, la jornada laboral; sin embargo se puede definir como: "El tiempo comprendido entre el momento de la llegada al lugar de trabajo y el abandono de este". (...)

También se distingue de la jornada laboral, el horario de trabajo, que es: "La distribución de la jornada laboral a lo largo del día y de la semana"¹¹³, es importante mencionarlo porque este especifica los periodos de trabajo y de descanso.

En Colombia, de igual manera como ocurre con España, no existe un concepto de jornada de trabajo consagrado en la legislación, más sí es definido por las altas cortes, como se ha venido expresando en los casos anteriores.

¹¹³ DELGADO, T Juan. El plan de empleo y la reforma laboral. La jornada de trabajo y los periodos de descanso. Artículo publicado en la revista "SU DINERO", actualidad número 148 de Noviembre 29 de 1998. En: www.el-mundo.es/sudineronoticias/ Consultado el: 13 de Junio de 2003.

2.2.1.1.1 Evolución legal. Por la Ley de 13 de Marzo de 1900 se dispuso que no se admitiese en el trabajo a niños menores de diez 10 años, y que a los mayores de diez (10) y menores de catorce (14) se les fijase un máximo de seis (6) horas de trabajo diarias en los establecimientos industriales. (...)

Por Real orden de 11 de Marzo de 1902 se dispuso que la duración de trabajo equivalente al jornal establecido como ordinario en todos los establecimientos de la hacienda pública fuera de ocho (8) horas, y cuando excediera de este límite se pagara por cada hora de aumento una octava parte más del jornal estipulado. (...)

En 1910 se fijó que las labores subterráneas no podían pasar de una jornada superior a nueve (9) horas diarias. El 16 de Octubre de 1918, por Ley de 4 de Julio, se ordenó que los establecimientos mercantiles debían permanecer cerrados doce (12) horas consecutivas durante cada día de la semana. Le tocó al Conde de Romanones, como presidente del gobierno, promulgar por Decreto de 13 de Marzo de 1919 el principio de la limitación de la jornada de trabajo con estas palabras: “No puede negarse, sin negar la evidencia, que la jornada máxima de ocho (8) horas es el límite de tiempo idealmente reconocido como justo, por razones de higiene y de moral social.”(...)

Posteriormente se ratificaron, por un Decreto de Abril del mismo año (1919), las palabras del representante del gobierno, y a la letra se dijo: “la jornada máxima legal será de ocho (8) horas al día y 48 semanales, en todos los trabajos, a partir del 1 de Octubre de 1919.” En esta forma España cumplió lo recomendado en el tratado de Versalles.¹¹⁴

¹¹⁴ LONDOÑO, Carlos Mario. Op. Cit. Pág. 375-376.

Hacia 1931, mediante la Ley de 1 de Julio, se vuelve a constatar la jornada máxima de trabajo y mediante esta Ley se regularizó el trabajo nocturno, obligando a los empleadores a dar un descanso de ocho (8) horas para dormir.

Después en 1980 surge el Estatuto de los Trabajadores, donde se establece la jornada semanal máxima de 44 horas y finalmente hacia 1983, mediante la Ley 4 de 29 de Junio del mismo año, se fija la jornada máxima legal en 40 horas semanales y vacaciones anuales de 30 días.

Actualmente, la jornada de trabajo se encuentra regulada mediante el Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.¹¹⁵

2.2.1.2 Reglamentación. La jornada de trabajo se encuentra regulada en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1 de 1995, del 24 de Marzo y actualizado con los Artículos modificados por la Ley 31 de 1995, la Ley 13 de 1996, el Real Decreto Ley 8 de 1997, la Ley 60 de 1997, la Ley 50 de 1998, por el Real Decreto Ley 15 de 1998 del 27 de Noviembre de 1998, por la Ley 24 de 1999, la Ley 39 de 1999 del 5 de Noviembre de 1999, por el Real Decreto Legislativo 5 de 2000 y por último la Ley 14 de 2000. En el Título de la relación individual del trabajo, Capítulo II sobre el contenido del

¹¹⁵ ESPAÑA. LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. En: www.ilo.org. Consultado el: 8 de Octubre de 2002.

contrato de trabajo, sección quinta, Artículos 34, 35 y 36.¹¹⁶

A continuación se transcribe literalmente el texto mencionado con anterioridad:

“Sección 5ª: Tiempo de trabajo

ARTÍCULO. 34. Jornada.- 1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

2. 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. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

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 dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

4. Siempre que 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 de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

¹¹⁶ ESPAÑA. LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. Actualizado con legislación posterior al año 1995 y anterior al año 2000. En: www.ilo.org Consultado el: 8 de Octubre de 2002.

6. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

7. El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.

ARTÍCULO. 35. Horas extraordinarias.- 1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.

3. No 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.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo dentro de los límites del apartado 2 de este artículo.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

ARTÍCULO. 36. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo.- 1. A los efectos de lo dispuesto en la presente Ley, 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.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Resultará de aplicación a lo establecido en el párrafo segundo lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 de esta Ley. Igualmente, el Gobierno podrá establecer limitaciones y garantías adicionales a las previstas en el presente artículo para la realización de trabajo nocturno en ciertas actividades o por determinada categoría de trabajadores, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad.

2. 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.

3. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

4. Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa.

El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos que se establezca en la normativa específica en la materia. 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 de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente Ley.

5. El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en

función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo. ”

2.2.1.2.1 Comentarios a la legislación. Es oportuno señalar que los comentarios a la legislación se realizarán utilizando una metodología que intercala comparaciones con la legislación colombiana.

También es importante señalar que la normativa de la Comunidad Europea, se aplica directamente en el sistema legal español, y de cualquier país miembro de la Comunidad, por lo que se debe estar al tanto de sus disposiciones o cambios, y de las consecuencias directas que podrían tener estos en la legislación.

España maneja dos (2) tipos de jornada, la primera es la jornada ordinaria o normal, que puede estar distribuida regularmente o irregularmente, y la segunda está compuesta por las jornadas especiales.

La jornada ordinaria o normal, es aquella cuya duración máxima es de 40 horas semanales de “trabajo efectivo”¹¹⁷ de promedio en cómputo anual.

Si se lleva a cabo una distribución regular, la jornada es de 40 horas semanales con el siguiente tope respecto a su duración:

¹¹⁷ LASTRA, Lastra José Manuel. Op. Cit. Pág. 425-427. “Este término fue utilizado por los países europeos, a partir de 1926 con la reunión de los Ministros de Trabajo de Alemania, Bélgica, Francia, Gran Bretaña e Italia, entre otros. En esta reunión se adoptó el criterio de considerar la duración del trabajo como el tiempo durante el cual el personal permanece a disposición de aquel.”

Tope de trabajo diario: Indica que no pueden realizarse más de nueve (9) horas ordinarias de trabajo efectivo; los menores de 18 años, no podrán realizar más de ocho (8) horas diarias, incluyendo el tiempo dedicado a la formación.

Si se efectúa una distribución irregular, hay semanas con más de 40 horas y otras con menos, siempre que no superen las 40 horas semanales de promedio en cómputo anual; en este tipo de jornada no se tiene en cuenta el tope de trabajo enunciado para la distribución regular, pero sí se deben respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en los convenios colectivos y en el Estatuto de los Trabajadores.

En Colombia, tenemos igualmente 2 tipos de jornada, como se ha venido expresando a lo largo del estudio de las diferentes legislaciones, una diurna o trabajo ordinario, y otra nocturna, las cuales a diferencia de esta legislación no tienen subdivisión alguna; de otra parte, la duración máxima semanal de la jornada ordinaria en Colombia es superior a la española en 8 horas. El cómputo de horas es realizado semanalmente y no anualmente.

Como anteriormente se mencionó, al no existir subdivisiones en las jornadas existentes en Colombia, el tope máximo de horas semanales a laborar es general, a diferencia de la legislación española, donde en la distribución regular, el tope es de 40 horas semanales y si es distribución irregular, podrán haber semanas de más de 40 horas y otras de menos duración.

En cuanto al tope máximo diario, en Colombia se maneja un tope de 8 horas diarias, mientras que en la legislación española esta en 9 horas diarias para la distribución regular y para la irregular no existe tope diario.

Respecto al trabajo realizado por los menores de 18 años, como se explicó al detalle en la legislación argentina, existen dos tipos de jornada, para los menores entre 12 y 16 años, la jornada será máxima de 6 horas diarias, y para los menores entre los 16 y 18 años, la jornada máxima es de 8 horas diarias.

Las jornadas especiales, están reguladas por el Real Decreto 1561 de 1995, de 21 de Septiembre¹¹⁸, en el cual se indican los sectores en los que se establece una ampliación de la jornada, y jornadas más reducidas en atención a las especiales circunstancias físicas en que se ejecuta el trabajo. Unos ejemplos de reducción de jornada, consagrados en el Estatuto de los Trabajadores, son: la guarda legal de hijos, donde se menciona que quienes tengan a su cuidado directo algún menor de seis (6) años, o un disminuido, o familiar que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe una actividad retribuida, tienen derecho a una reducción de entre 1/3 y 1/2 de la jornada, y proporcionalmente del salario. Otro ejemplo es el de la lactancia, donde las trabajadoras tienen derecho, por lactancia de un hijo menor de nueve (9) meses, a una hora de ausencia del trabajo que pueden dividir en dos fracciones, o reducir la jornada en media hora, decisión que corresponde adoptar al trabajadora.

En la legislación colombiana solo se contempla un tipo de jornada especial, así como se toma en la legislación española, que opera para los menores de 16 años, tal como se explicó en el punto anterior.

¹¹⁸ ESPAÑA. REAL DECRETO 1561 DE 1995. De 21 de Septiembre, "Sobre jornadas especiales de trabajo". En: www.boe.es/boe/dias/1995-09-26/ Consultado el: 8 de Octubre de 2002.

Existen situaciones en las que los trabajadores permanecen en el lugar de trabajo más tiempo del que se ha pactado en el contrato. Por circunstancias de producción o por causas imprevistas, la jornada se amplía. El tiempo que se amplía constituye las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias son las que exceden la duración de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el contrato de trabajo, en el convenio colectivo, o en su defecto, la máxima legal.

Por medio del convenio colectivo o en el contrato de trabajo se optará entre abonarlas en la cuantía pactada (que no podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria) o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto, deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

En esta legislación vemos dos tipos de horas extraordinarias, las voluntarias y las obligatorias. En las primeras el trabajador o trabajadora no puede ser obligado/a a su cumplimiento, y el número máximo de horas extraordinarias al año es de 80, si bien no se computan las que han sido compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización. Las obligatorias son las pactadas en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo; o las de fuerza mayor, es decir, las utilizadas para la reparación o la prevención de siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes. En el caso de las horas pactadas, su límite es igual al de las horas voluntarias. Las horas de fuerza mayor no se computan a efecto de determinar el número máximo de horas extraordinarias.

En Colombia, respecto de la ampliación de la jornada ordinaria, existe una similitud, con la legislación española, debido a que su ampliación se realiza por circunstancias imprevistas o especiales, constituyendo esta ampliación las horas

extraordinarias. A diferencia de la legislación española los topes y el porcentaje de estas horas no están establecidos dentro del contrato de trabajo, sino en la propia legislación laboral.

En la legislación colombiana, como se mencionó cuando se estudió la legislación argentina, las horas extraordinarias no se encuentran divididas formalmente en voluntarias y obligatorias, sino que la diferenciación se limita a la jornada en que estas sean realizadas, y respecto a las circunstancias por las que se dan, lo cual conlleva a que sean o no obligatorias.

Como se mencionó anteriormente el horario es importante porque especifica los períodos de trabajo y de descanso. La fijación del horario es competencia del empresario y generalmente se fija en el contrato de trabajo. La modificación del contrato se considera sustancial y, por tanto, sujeta a un tratamiento especial.

Existen unos horarios especiales, como los del trabajo a turnos y el nocturno, que tienen sus propias características.

El trabajo a turnos se lleva a cabo en horas diferentes en un período determinado de días o semanas. En empresas cuyo proceso productivo dure las 24 horas del día, ningún trabajador podrá estar en el turno de noche por más de 2 semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria, y finalmente, cualquier trabajador que esté sometido a turnos tendrá una retribución específica (plus de turno).

En Colombia se encuentra que existe similitud respecto de España, donde la fijación del horario es puesta por el empleador y señalada por el reglamento

interno de trabajo, respetando los límites máximos de la Ley. En cuanto al trabajo por turnos, las características son distintas a las manejadas en la legislación española, porque el trabajo por turnos cuando sea necesario por la naturaleza de la labor, puede llevar más de 8 horas diarias y más de 48 horas semanales siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo no excedan de 3 semanas.

El trabajo nocturno se efectúa entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana; tiene una retribución específica, salvo que sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de éste por descansos. Los menores de 18 años no pueden llevar a cabo trabajos nocturnos.

El trabajador nocturno es la persona que desarrolla en período nocturno una parte de su jornada no inferior a 3 horas, y aquel que se prevea que pueda realizar en el período nocturno una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. Estos trabajadores no pueden efectuar labores en horas extraordinarias y su jornada no puede exceder de 8 horas diarias de promedio en un período de 15 días.

En Colombia, el concepto de trabajador nocturno no se maneja, puesto que las horas laboradas bajo el horario nocturno, se considerarán como horas nocturnas, con el recargo establecido, y esa consideración no es de orden subjetivo sino objetivo, por ser establecida en razón del horario en el que sea realizada la labor. Por otro lado, el trabajador podrá realizar horas extraordinarias, sin importar el horario en el que cumpla su labor, siempre que se cumpla con el tope máximo de horas extraordinarias tanto diarias como semanales.

2.2.1.3 Organización Internacional del Trabajo Convenios y Recomendaciones. España cuyo nombre oficial, es el de Reino de España, tras la transformación sufrida a finales de la década de 1970, pasó del régimen autoritario al de monarquía constitucional, bajo la Constitución española de 1978, y se hizo miembro de la OIT desde 1919 hasta 1941, y desde 1956 hasta la actualidad.

El territorio español se encuentra dividido en comunidades y ciudades autónomas, motivo por el cual, la adopción de los convenios y recomendaciones se torna más compleja, por cuanto su adopción puede ser competencia de las provincias, que lo integran. Al igual que los países que ya hemos estudiado, éste debe sujetarse a este procedimiento especial. Conforme a lo anterior, España ha adoptado los Convenios, número 1 sobre las horas de trabajo (industria), 1919¹¹⁹, ratificado el 22 de Febrero de 1929, y el Convenio número 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930¹²⁰, ratificado el 29 de Agosto de 1932.

Sin embargo, la Comisión publicó en el año 2000 dos observaciones individuales respecto de los Convenios, que en materia de jornada de trabajo ha ratificado el gobierno español.

En observación individual sobre el Convenio número 1 de 1919, y en relación a la comunicación de la Unión General de Trabajadores (UGT), que alegaba que las disposiciones relativas a la duración del trabajo del Estatuto de los Trabajadores, revisado por el Real Decreto Legislativo de 24 de Marzo de 1995, no se ajustan al

¹¹⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio número 1 de 1919. En: www.ilo.org Consultado el: 4 de Julio de 2003.

¹²⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio número 30 de 1930. En: www.ilo.org Consultado el: 4 de Julio de 2003.

Convenio: la comisión consideró que la aplicación estricta de las disposiciones del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y, y de, sus párrafos 2 y 3, está en contra del mencionado convenio, puesto que la referida norma señala que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, es de 40 horas semanales, con arreglo, pero que se dispone que la duración de la jornada de trabajo será pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo, así se prevé la posibilidad de que, mediante convenio colectivo o acuerdo con las empresas, se distribuya de forma irregular de la jornada de trabajo, limitada sólo por la obligación de respetar el descanso mínimo de 12 horas diarias.

Por tanto la comisión anota que las normas dan la posibilidad de establecer la jornada laboral sobre un período más largo que la semana, prevista en el artículo 5 del Convenio, lo cual ha de limitarse sólo a casos excepcionales en los que los límites a la duración normal del trabajo establecidos en el artículo 2, se reconocieran como inaplicables. Por consiguiente, la Comisión consideró que, aunque se admiten, de manera general, las posibilidades de excepciones a la duración normal del trabajo, el artículo 34, párrafo 2, del Estatuto de los Trabajadores, viole las disposiciones del artículo 5.

Además la Comisión anota que, el párrafo 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores fija la duración máxima de la jornada laboral en 9 horas, salvo que por convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se estableciera otra distribución del tiempo de trabajo diario, siempre y cuando se respetasen las 12 horas de descanso acordadas entre las jornadas de trabajo. Ante esta situación, la Comisión consideró que el artículo 34, párrafo 3, del Estatuto de los Trabajadores, viola las disposiciones del artículo 2. Por tanto la Comisión instó al gobierno a emprender las acciones necesarias para armonizar la legislación con las disposiciones del Convenio.(...)

La segunda de las publicaciones es una Observación individual sobre el Convenio número 30, Horas de trabajo 1930 en relación a la comunicación de la Unión General de Trabajadores (UGT) que alega que las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, modificado en 1995, así como las disposiciones del Decreto-Ley sobre las jornadas especiales de trabajo (Ley número. 1561 de 21 de Septiembre de 1995), son contrarias al Convenio, al igual a que en la anterior la aplicación estricta de las disposiciones del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, y de sus párrafos 2 y 3, instando al gobierno en el mismo sentido a tomar la medidas necesarias para armonizar la legislación con las disposiciones de los Convenios.¹²¹

2.2.2 Italia. Un país que ha tomado en serio la propuesta de reducir la jornada laboral a 35 horas, esto gracias a la Refundación Comunista como se señaló con anterioridad; además Italia cuenta con un legislador más permisivo, que tiende a una organización menos rígida del tiempo de trabajo, especialmente para favorecer el empleo, a través de los convenios colectivos. A veces incluso propone modelos de flexibilidad del tiempo de trabajo, crítica que se le hace por confundir ésta con la falta de regulación en el tema.

2.2.2.1 Concepto. Italia, al igual que España no incorporan en su legislación la definición de jornada de trabajo, pero sí habla constantemente de trabajo efectivo, cuando limita la jornada de trabajo, diciendo que: “(...)no podrá exceder de ocho (8) horas al día o 48 horas semanales de trabajo efectivo”¹²², e igualmente “se

¹²¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. En: www.ilo.mirror.cornell.edu Consultado el: 4 de Julio de 2003.

¹²² ITALIA. REGIO DECRETO LEGGE 15 MARZO 1923, N. 692. Articolo 1, “Orario massimo normale di lavoro”. En: www.confetra.com Consultado el 9 de Julio de 2003.

considera trabajo efectivo a la luz del presente Decreto la labor que requiera de una aplicación asidua y continuativa.”¹²³

2.2.2.1.1 Evolución legal. Por medio del Real Decreto Ley de 15 Marzo de 1923, N. 692¹²⁴, se limitaron las horas de trabajo a 48 horas semanales, 8 diarias para los trabajadores y empleos de compañías industriales o comerciales de cualquier naturaleza. Con posterioridad fue convertido en la Ley 17 de Abril 1925, N. 473¹²⁵, y subsiguientemente fue revocado mediante Real Decreto Ley del 29 de Mayo 1937, N. 1768¹²⁶, el cual incorporaba la reducción de la jornada laboral semanal a 40 horas.

La aplicación del anterior Decreto fue suspendida por Ley 16 Julio 1940, N. 1109, el cual disponía que “hasta varias disposiciones¹²⁷ sean dadas, quedaría vigente parcialmente el Real Decreto Ley 15 Marzo 1923, N. 692¹²⁸, conservándose la jornada de 48 horas semanales.

En Diciembre 22 de 1947 la Asamblea Constituyente aprueba la Constitución de la Republica italiana¹²⁹, y previo acuerdo, es promulgada por el Jefe interino del

¹²³ ITALIA. REGIO DECRETO LEGGE 15 MARZO 1923, N. 692. Articolo 3, “Caratteri del lavoro effettivo”. En: www.confetra.com. Consultado el 9 de Julio de 2003.

¹²⁴ ITALIA. REGIO DECRETO LEGGE 15 MARZO 1923, N. 692. En: www.confetra.com Consultado el: 9 de Julio de 2003.

¹²⁵ ITALIA. REGIO DECRETO LEGGE 15 MARZO 1923, N. 692, pie de página 1 “Convertito nella L. 17 aprile 1925(…)”En: www.confetra.com Consultado el: 8 de Julio de 2003.

¹²⁶ ITALIA. REGIO DECRETO LEGGE 15 MARZO 1923, N. 692, pie de página 1 “La predetta fu abrogada dal R.D.L. 29 maggio 1937, N. 1768, recante riduzione della settimana lavorativa a 40 ore.”En: www.confetra.com Consultado el 8 de Julio de 2003.

¹²⁷ ITALIA. REGIO DECRETO LEGGE 15 MARZO 1923, N. 692. Pie de página 1. “L’applicazione de; predetto decreto é stata sospesa <fino a diversa disposizione> dalla L. 16 luglio 1940, N. 1109” En: www.confetra.com Consultado el 8 de Julio de 2003.

¹²⁸ ITALIA. REGIO DECRETO LEGGE 15 MARZO 1923, N. 692. Pie de página 1. “(…)per cui debe ritenersi in vigore il decreto n. 692 che qui si riporta” En: www.confetra.com Consultado el: 8 de Julio de 2003.

¹²⁹ ITALIA. CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA ITALIANA. Artículos 1, 2 –35 y 36.. En: www.constitucion.es/otras_constituciones Consultado el: 8 de Julio de 2003.

Estado. En este texto legal se consagra la protección al trabajo y se indica que la determinación de la duración de la jornada de trabajo le corresponderá a la Ley.

Posteriormente, se reduce la jornada laboral a 40 horas, mediante la Ley 24 de Junio 1997, N 196, sección 13¹³⁰, como incentivo para los trabajadores, y es la actual reglamentación de la jornada laboral, sin olvidar que se puede pactar un menor tiempo en los convenios colectivos, como 38 o 36 horas.

2.2.2.2 Reglamentación. Actualmente, se encuentra consagrada en la Constitución de la República italiana, artículos 1, 2, 35 y 36¹³¹; en el Real Decreto Ley 15 Marzo 1923, N. 692¹³², aunque dispone que el número de horas trabajadas no debe exceder las 8 horas diarias o 48 semanales, y hoy se encuentran reducidas a 40 horas, todavía está parcialmente vigente, por lo que es necesario incluirlo en el tema de estudio. La Ley 24 Junio 1997 N. 196 sección 13¹³³, Ley de 1923 No. 623¹³⁴, Ley de 1999 N. 25¹³⁵, y la Ley de 2000 N. 63¹³⁶, son igualmente normas que tratan el tema de la jornada de trabajo.

¹³⁰ ITALIA. LEGGE 24 GIUGNO, 1997 N. 196. “Norme in materia di promozioni dell’occupazione pubblicata nella gaceta ufficiale N. 154 del 4 Luglio 1997 supplemento ordinario N. 136” En: www.cgil.it Consultado el 8 de Julio de 2003.

¹³¹ ITALIA. COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA. Artículos 1,2,35 y 36. En: www.constitucion.es/otras_constituciones Consultado el 8 de Julio de 2003.

¹³² ITALIA. REGIO DECRETO LEGGE 15 MARZO 1923, N. 692. En: www.confetra.com Consultado el 8 de Julio de 2003.

¹³³ ITALIA. LEGGE 24 GIUGNO, 1997, N. 196. Sección 13. En: www.cgil.it Consultado el 8 Julio de 2003.

¹³⁴ ITALIA. Horas de trabajo en Italia y comentarios acerca de la LEY DE 1923, N. 623. En: www.ilo.org Consultado el 9 de Julio de 2003.

¹³⁵ ITALIA. LEGGE 5 FEBBRAIO 1999, N. 25. Articolo 17. En: www3.unibas.it/commissioni Consultado el 10 de Julio de 2003.

¹³⁶ ITALIA. Horas de trabajo en Italia y comentarios acerca de la LEY DE 2000, N. 63. En: www.ilo.org Consultado el 9 de Julio de 2003.

A continuación presentamos la normatividad anteriormente mencionada, con excepción de las leyes 623 de 1923 y 63 de 2000, las cuales se comentarán en el tema respectivo.

«CONSTITUCION DE LA REPUBLICA ITALIANA

EL JEFE INTERINO DEL ESTADO

Visto el acuerdo de la Asamblea Constituyente, que en su sesión del 22 de Diciembre de 1947 ha aprobado la Constitución de la Republica italiana; Vista la Disposición Final XVIII (decimoctava) de la Constitución;

PROMULGA

la Constitución de la Republica italiana con el siguiente tenor.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

ARTÍCULO 1 . Italia es una Republica democrática fundada en el trabajo.

La soberanía pertenece al pueblo, que la ejercitara en las formas y dentro de los límites de la Constitución.

ARTÍCULO 2 La republica reconoce y garantiza los derechos inviolables del hombre, ora como individuo, ora en el seno de las formaciones sociales donde desarrolla su personalidad, y exige el cumplimiento de los deberes inexcusables de solidaridad política, económica y social.

TÍTULO III

DE LAS RELACIONES ECONOMICAS

ARTÍCULO 35 La Republica protegerá el trabajo en todas sus formas y aplicaciones.

Cuidara la formación y la promoción profesional de los trabajadores.

Promoverá y favorecerá los acuerdos y las organizaciones internacionales encaminadas a consolidar y regular los derechos del trabajo.

Reconoce la libertad de emigración, salvando las obligaciones establecidas por la Ley en pro del interés general y defenderá a los trabajadores italianos en el extranjero.

ARTÍCULO 36 El trabajador tendrá derecho a una retribución proporcionada a la cantidad y calidad de su trabajo y suficiente, en cualquier caso, para asegurar a su familia y a , una existencia libre y decorosa.

Se determinara por la Ley la duración máxima de la jornada de trabajo.

El trabajador tendrá derecho al descanso semanal y a vacaciones anuales pagadas y no podrá renunciar a estos derechos".()*

Los Reales Decretos Ley se transcribirán en su idioma de origen con el fin de conservar su autenticidad.

“REGIO DECRETO LEGGE

15 Marzo 1923, n. 692 (1)

Limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura

G. U. 10 aprile 1923, n. 84.

ARTICOLO 1. Orario massimo normale di lavoro.

La durata massima normale della giornata di lavoro degli operai ed impiegati nelle aziende

industriali o commerciali di qualunque natura, anche se abbiano carattere di Istituti d'insegnamento

professionale o di beneficenza, come pure negli uffici, nei lavori pubblici, negli ospedali ovunque è

prestato un lavoro salariato o stipendiato alle dipendenze o sotto il controllo diretto altrui, non potrà

eccedere le otto ore al giorno o le 48 ore settimanali di lavoro effettivo.

Il presente decreto non si applica al personale addetto ai lavori domestici, al personale direttivo

delle aziende ed ai commessi viaggiatori. Per i lavori eseguiti a bordo delle navi, per gli uffici ed i

servizi pubblici, anche se gestiti da assuntori privati, si provvederà con separate disposizioni.

ARTICOLO 2. Aziende agricole.

Per le aziende agricole le disposizioni del presente decreto sono applicabili all'avventiziato. Per le

altre forme di contratto a salario sarà provveduto in sede di regolamento di concerto con il Ministro

dell'agricoltura.

Sono esclusi contratti di lavoro a compartecipazione.

()Esta actualización es la última modificación constitucional gentilmente traducida por la Profesora Fabiana de Menezes Soares (Universidad Federal de Viçosa-Brasil)*

ARTICOLO 3. Caratteri del lavoro effettivo.

È considerato lavoro effettivo ai sensi del presente decreto ogni lavoro che richieda un'applicazione

assidua e continuativa. Conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle

occupazioni che richiedono per la loro natura o nella specialità del caso, un lavoro discontinuo o di

semplice attesa o custodia.

ARTICOLO 4. Ripartizione dell'orario massimo normale sui periodi ultrasettimanali.

Nei lavori agricoli e negli altri lavori per i quali ricorrano necessità imposte da esigenze tecniche o stagionali le 8 ore giornaliere o le 48 ore settimanali, di cui all'art. 1, potranno essere superate, purché la durata media del lavoro, entro determinati periodi, non ecceda quei limiti che saranno stabiliti con decreto Reale su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, uditi i Ministri competenti ed il Consiglio dei Ministri oppure con accordi stipulati tra le parti interessate .

Nei casi di urgenza le autorizzazioni devolute al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale possono essere date provvisoriamente dal capo circolo dell'Ispettorato del lavoro .

ARTICOLO 5. Lavoro straordinario.

È autorizzata quando vi sia accordo tra le parti, l'aggiunta alla giornata normale di lavoro, di cui

nell'art. 1, di un periodo straordinario che non superi le due ore al giorno e le dodici ore settimanali,

od una durata media equivalente entro un periodo determinato a condizione, in ogni caso, che il

lavoro straordinario venga computato a parte e remunerato con un aumento di paga su quella del

lavoro ordinario, non inferiore al 10 per cento o con un aumento corrispondente sui cottimi.

ARTICOLO 5-bis.

1. Nelle imprese industriali, in caso di superamento delle 45 ore settimanali, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, il datore di lavoro informa, entro 24 ore dall'inizio di tali prestazioni, la Direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio, che vigila sull'osservanza delle norme di cui al presente articolo.

2. Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto. In assenza di disciplina ad opera di contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore e prestatore di lavoro per un periodo non superiore a 250 ore annuali e a 80 ore trimestrali. La contrattazione integrativa si esercita nell'ambito dei tetti stabiliti dai contratti nazionali.

3. Il ricorso al lavoro straordinario è inoltre ammesso, salvo diversa previsione del contratto collettivo, in relazione a:

a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

b) casi di forza maggiore o casi in cui la cessazione del lavoro a orario normale costituisca un pericolo o un danno alle persone o alla produzione;

c) mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposto per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 Agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e, in tempo utile, alle rappresentanze sindacali in azienda, nonché altri eventi particolari individuati da contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

3-bis. Nei casi in cui si ricorra al lavoro straordinario ai sensi delle lettere a) e b) del comma 3, il datore di lavoro ne dà comunicazione, entro 24 ore dall'inizio di tali prestazioni, alle rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

4. In caso di violazione delle disposizioni di cui al presente articolo si applica la sanzione amministrativa da lire 100.000 a lire 300.000 per ogni singolo lavoratore adibito a lavoro straordinario oltre i limiti temporali e al di fuori dei casi previsti dalla presente legge.

ARTICOLO 6. Lavori preparatori e complementari

Sono ammesse deroghe consensuali per i lavori preparatori e complementari che debbano essere eseguiti al di fuori dell'orario normale delle aziende.

ARTICOLO 7. Casi di forza maggiore e di imminente pericolo

Il lavoro potrà essere prolungato al di là dei limiti indicati negli articoli precedenti, nei casi di forza

maggiore ed in quelli nei quali la cessazione del lavoro ad orario normale, costituisse un pericolo e

danno alle persone od alla produzione. Il prolungamento dovrà essere denunciato dal datore di lavoro all'Ispettorato del lavoro.

ARTICOLO 8. Nullità dei patti contrari

È nulla ogni pattuizione contraria alle disposizioni del presente decreto.

ARTICOLO 9.. Sanzioni amministrative

Le violazioni delle disposizioni del presente decreto da parte dei datori di lavoro e dei loro

incaricati sono punite con la sanzione amministrativa da lire cinquantamila a lire trecentomila. Se

l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare

per più di cinquanta giorni, si applica la sanzione amministrativa da lire trecentomila a lire due

milioni.

ARTICOLO 10. Regolamenti

Con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale di concerto con i Ministri

dell'industria ed il commercio e per l'agricoltura, saranno emanate disposizioni regolamentari per la

determinazione dei lavori preparatori e complementari, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 e delle

modalità necessarie all'applicazione del presente decreto, in relazione alle varie esigenze della

tecnica industriale e dell'economia agraria.

ARTICOLO 11. Deroghe temporanee consensuali

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale potrà consentire deroghe temporanee

all'applicazione del presente decreto per determinate industrie.

ARTICOLO 12. Entrata in vigore

*Il presente decreto entrerà in vigore quattro mesi dopo la sua pubblicazione.
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto col Ministro per l'industria ed il commercio, e, per ciò che riguarda le aziende agricole, con il Ministro per l'agricoltura potrà differire, per un tempo non superiore ai 12 mesi il termine di entrata in vigore del presente decreto, per quelle aziende o reparti di aziende che dimostrassero di dovere, per obbedire al decreto stesso, modificare notevolmente gli impianti rispettivi.*

ARTICOLO 13. Riforme correlative

Con Regio Decreto, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sarà provveduto a modificare quelle disposizioni delle vigenti leggi sul lavoro, le quali fossero di ostacolo alla

introduzione del nuovo orario prescritto dal presente decreto.

ARTICOLO 14. *Il presente decreto sarà presentato al Parlamento per essere convertito in legge*

LEGGE 24 GIUGNO, 1997 N 196

NORME IN MATERIA DI PROMOZIONE DELL' OCCUPAZIONE

**PUBBLICATA NELLA GAZZETTA UFFICIALE N. 154 DEL 4 LUGLIO 1997
SUPPLEMENTO ORDINARIO N 136**

ARTICOLO. 13

(Incentivi alla riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro, lavoro a tempo parziale)

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali. I contratti collettivi nazionali possono stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno. In attesa della nuova normativa in materia di tempi di lavoro e comunque non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, le disposizioni di cui ai commi secondo e terzo dell'articolo 5-bis del regio decreto-legge 15 Marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e successive modificazioni e integrazioni, continuano a trovare applicazione solo in caso di superamento delle 48 ore settimanali di lavoro.

2. Allo scopo di favorire il ricorso a forme di orario ridotto, anche attraverso processi concordati di riduzione dell'orario di lavoro, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri del tesoro e del bilancio e della programmazione economica, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentite le Commissioni parlamentari competenti, sono stabilite misure di riduzione o rimodulazione delle aliquote contributive in funzione dell'entità della riduzione e rimodulazione dell'orario di lavoro determinate contrattualmente. Tali misure verranno attuate secondo criteri e modalità stabiliti nel medesimo decreto, con particolare

riferimento alla rimodulazione delle aliquote contributive per fasce di orario, rispettivamente, fino a ventiquattro, oltre ventiquattro e fino a trentadue, oltre trentadue e fino a trentasei, oltre trentasei e fino a quaranta ore settimanali. Le medesime aliquote si applicano quando l'orario medio settimanale sia compreso nelle fasce suddette, anche con riferimento ai casi di lavoro a tempo parziale verticale. In sede di prima applicazione, per i primi due anni successivi alla data di entrata in vigore della presente legge, gli interventi sono destinati prioritariamente ai casi in cui il contratto di cui al primo periodo preveda assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale ad incremento dell'organico o la trasformazione di contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nell'ambito di processi di gestione di esuberi di personale.

3. I benefici concessi ai sensi del comma 2 sono cumulabili con quelli previsti dall'articolo 7 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, per i quali si provvede ad incrementare le risorse preordinate allo scopo. Al comma 1 del citato articolo 7 le parole: "fino al 31 dicembre 1995" sono soppresse.

4. Con il decreto di cui al comma 2 è stabilita la maggiore misura della riduzione delle aliquote contributive prevista al comma 2, nei seguenti contratti a tempo parziale:

a) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati dalle imprese situate nelle aree di cui all'obiettivo n. 1 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni, ad incremento degli organici esistenti alla data di entrata in vigore della presente legge, con lavoratori inoccupati di età compresa tra i diciotto e i venticinque anni e residenti nelle predette aree;

b) contratti di lavoro a tempo parziale in cui siano trasformati i contratti di lavoro intercorrenti con lavoratori che conseguono nei successivi tre anni i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, a condizione che il datore di lavoro assuma, con contratti di lavoro a tempo parziale e per un tempo lavorativo non inferiore a quello ridotto ai lavoratori predetti, giovani inoccupati o disoccupati di età inferiore a trentadue anni;

c) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati con lavoratrici precedentemente occupate che rientrano nel mercato del lavoro dopo almeno due anni di inattività;

d) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati per l'impiego di lavoratori nei settori della salvaguardia dell'ambiente e del territorio, del recupero e della riqualificazione degli spazi urbani e dei beni culturali;

e) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati da imprese che abbiano provveduto ad attuare interventi volti al risparmio energetico e all'uso di energie alternative ai sensi della legge 9 gennaio 1991, n. 10.

5. Decorsi due anni dall'emanazione del decreto di cui al comma 2 il Governo procede ad una valutazione, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, degli effetti degli interventi di cui al presente articolo sui comportamenti delle imprese fruitrici, sui livelli occupazionali e sulla diffusione dei contratti di lavoro a tempo parziale, anche al fine di rideterminare l'impegno finanziario di cui al presente articolo, e ne riferisce al Parlamento.

6. Le misure previste nel presente articolo possono essere attuate nei limiti delle risorse preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, come incrementato ai sensi dell'articolo 29-quater del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30, nella misura di lire 868 miliardi per l'anno 1997, di lire 494 miliardi per l'anno 1998 e di lire 739 miliardi annui a decorrere dall'anno 1999, nonchè ai sensi dell'articolo 25 della presente legge. Per il primo anno successivo alla data di entrata in vigore della presente legge, tale limite non potrà superare 400 miliardi di lire. Per i successivi anni il limite è determinato con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, nell'ambito delle risorse disponibili del Fondo, ripartendone la destinazione tra gli incentivi alla riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro e gli incentivi per i contratti a tempo parziale.

7. I contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale, provvederanno ad estendere al settore agricolo le disposizioni in materia di lavoro a tempo parziale.

“LEGGE 5 febbraio 1999, n. 25

"Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - legge comunitaria 1998"

Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 35 del 12 febbraio 1999 - Supplemento Ordinario n. 33

ARTICOLO. 17

(Lavoro notturno).

1. Al fine di adeguare l'ordinamento nazionale alla sentenza della Corte di giustizia delle Comunità europee 4 dicembre 1997, l'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è sostituito dal seguente:

"Art. 5. - 1. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

2. Il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:

- a) dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente dal padre convivente con la stessa;*
- b) dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;*
- c) dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104,*

e successive modificazioni".

2. Fino all'approvazione della legge organica in materia di orario di lavoro, il Governo è delegato a emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi in materia di lavoro notturno, informati ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) assicurare che l'introduzione del lavoro notturno sia preceduta dalla consultazione delle parti sociali e dei lavoratori

interessati, nonché prevedere che la normativa si rivolga a tutti i lavoratori e le lavoratrici sia del settore privato che del settore pubblico, sulla base di accordo tra le parti sociali;

b) rinviare alla contrattazione collettiva la previsione che la prestazione di lavoro notturno determini una riduzione dell'orario di lavoro settimanale e mensile ed una maggiorazione retributiva;

c) prevedere che, sia nel settore manifatturiero che negli altri settori, sia nel settore privato che nel settore pubblico, al lavoro notturno siano adibiti con priorità assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali;

d) prevedere che ulteriori limitazioni al lavoro notturno, nei confronti di lavoratori dipendenti, possano essere concordate in sede di contrattazione collettiva;

e) prevedere che l'introduzione del lavoro notturno sia accompagnata da procedure sulla sorveglianza sanitaria preventiva e periodica per accertare l'idoneità dei lavoratori interessati;

f) garantire, anche attraverso la contrattazione, il passaggio ad altre mansioni o altri ruoli diurni in caso di sopraggiunta inidoneità alla prestazione di lavoro notturno;

g) garantire l'informazione sui servizi per la prevenzione e la sicurezza, nonché la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, per le lavorazioni che comportano rischi particolari.

3. Lo schema o gli schemi di decreto legislativo di cui al comma 2 sono trasmessi alle competenti Commissioni parlamentari che esprimono il"

2.2.2.2.1. Comentarios a la legislación. Es oportuno señalar que los comentarios a la legislación se realizarán utilizando una metodología que intercala comparaciones con la legislación colombiana.

Como se infiere de los textos anteriormente mencionados, en Italia la Constitución dispone que la Ley debe fijar el horario máximo de trabajo, y actualmente la Ley

prevé una jornada máxima legal laboral de 40 horas semanales y 8 horas diarias de trabajo efectivo.

En Colombia, como se ha mencionado en el análisis a las legislaciones anteriores, se maneja una jornada máxima legal de 48 horas semanales y 8 horas diarias, mas no se trata el concepto literalmente de trabajo efectivo, como sucede con las legislaciones europeas.

El trabajo efectivo es el único que se tiene en cuenta, con exclusión de las pausas o los descansos de más de 10 minutos hasta acumular un tope de 2 horas, el tiempo de transporte para dirigirse al lugar de trabajo y regresar. Los trabajadores que efectúan una labor discontinua o de simple vigilancia o auxiliar, tienen su propia reglamentación, generalmente en los convenios colectivos, o a falta de éstos, los tribunales pueden pronunciarse según los principios de equidad; y, los mandos intermedios y mandos superiores, están sujetos al horario flexible en las condiciones fijadas por el convenio colectivo respectivo.

En la legislación colombiana no se habla de trabajo efectivo como tal, sino de horas a laborar; los trabajadores de simple vigilancia también tienen su propia reglamentación en la Ley, y debido a las características y condiciones del trabajo se les permite ampliar la jornada laboral.

Numerosos convenios colectivos prevén una jornada semanal de 36 horas para los servicios públicos, y de 38 horas para los trabajadores de industria,

aproximándose así a las 35 horas de la política expuesta con anterioridad sobre “trabajar menos para trabajar todos”.¹³⁷

En Colombia, los trabajadores públicos y de industria, no deben cumplir con los límites máximos consagrados en Ley, en este caso 48 horas semanales y 8 horas diaria; sin embargo los trabajadores de industria, pueden acoger cualquier modalidad vigente respecto a los horarios de trabajo, siempre y cuando las características de la labor lo requieran, como por ejemplo el trabajo por turnos, o la jornada flexible, los cuales hemos tratado de manera detallada en el análisis a la legislación colombiana.

Hay que aclarar que se encuentra parcialmente vigente el antiguo Real Decreto Ley 15 Marzo 1923, n. 692¹³⁸, aquel que disponía que el número de horas trabajadas no debería exceder las 8 horas diarias o 48 semanales, y aunque con posterioridad se redujo la cantidad a 40 horas semanales¹³⁹, en esa Ley están los cimientos o principios de la jornada laboral en Italia, como las características del trabajo efectivo, la repartición del horario máximo de trabajo o retribución de las horas extraordinarias, de ahí que se encuentre parcialmente vigente.

El trabajo realizado de más respecto de las 40 horas semanales se considera trabajo extraordinario, u horas extraordinarias. Los convenios colectivos pueden fijar distintos límites en este tema, y una retribución más ventajosa, como se expondrá próximamente.

¹³⁷ ESPAÑA. “Trabajar menos para trabajar todos”. En: www.geocities.com/capitolHill Consultado el: 8 de Julio de 2003.

¹³⁸ ITALIA. REGIO DECRETO LEGGE 15 MARZO 1923, N. 692. En: www.confetra.com Consultado el 8 de Julio de 2003.

¹³⁹ ITALIA. LEGGE 24 GIUGNO, 1997, N. 196. Sección 13. En: www.cgil.it Consultado el 8 Julio de 2003.

En principio, el trabajo extraordinario debería ser ocasional o por causas excepcionales no previstas al contratar a nuevos trabajadores, por tal razón podrán realizarse hasta 8 horas extraordinarias semanales, sin alguna distribución específica, pero si sobrepasare este límite se exigirá una autorización por parte del Departamento de Trabajo, sección inspectorado.

A diferencia de la legislación italiana, en la legislación colombiana, opera para las horas de trabajo suplementarias, un límite de 2 horas diarias y 12 horas semanales. Para poder exceder el límite impuesto por la legislación colombiana, es menester solicitar a la autoridad laboral competente, el permiso respectivo.

Las horas extraordinarias deben retribuirse con un incremento no inferior al 10% sobre la base ordinaria. Sin embargo, los tribunales italianos han dispuesto que tal provisión es equivalente a la remuneración que percibe un trabajador de su empleador, es decir, “el salario base más los bonos como el bono del costo de vida, asignaciones por nocturnidad o turnos de trabajo, etc.”¹⁴⁰, de tal modo que en la práctica, el valor de las horas extraordinarias se calcula en alrededor del 30% de la tarifa básica. Varios convenios colectivos establecen que la retribución de horas extraordinarias no puede ser inferior al 30%, pero también pueden establecer que este plus se calcule sobre la base de una definición más ajustada que la descrita. El empresario debe abonar un 15% del total de primas por horas extraordinarias a un fondo especial de desempleo.

En Colombia, como precedentemente se mencionó, las horas extraordinarias son remuneradas, dependiendo de la jornada en que se encuentren realizadas, porque si el trabajo suplementario se realiza dentro de la jornada diurna, se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, si por el contrario

¹⁴⁰ ITALIA. Derechos del trabajador. “Trabajo efectivo”.

En:<http://europa.eu.int/scadplus/citizens/es/it/010004> Consultado el : 8 de octubre de 2003.

éste es realizado dentro de la jornada nocturna se remunera con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo nocturno está autorizado, a menos que se prohíba expresamente en la Ley. Se considera trabajo nocturno en la Ley, el comprendido entre las 10 p.m. y las 5 a.m.. Los menores entre los 14 y 16 años, les está prohibido trabajar entre las 10 p.m. y las 6 a.m., y a los menores de 14 años entre las 10 p.m. y las 8 a.m., salvo fuerza mayor, pero nunca después de medianoche. Igualmente ocurre con las mujeres, ya que les está prohibido trabajar entre las 12 a.m. y las 6 a.m., salvo que ocupen un puesto de dirección o de confianza.

En la legislación colombiana, como ya se ha mencionado, el trabajo nocturno comprende entre las 10 p.m. y las 6 a.m., teniendo una hora de diferencia frente al trabajo nocturno en Italia. En Colombia, está prohibido el trabajo nocturno y el suplementario para los menores de 16 años, y en cuanto a los menores entre los 16 y 18 años, podrán ser autorizados para trabajar, hasta las 8 p.m., siempre que no afecte su asistencia regular a un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral, acercándose a la esencia de la norma italiana. En Colombia no existen algún tipo de discriminación o excepción respecto del trabajo de la mujer, a diferencia de lo consagrado por Italia.

Los convenios colectivos en este tema contienen una definición del trabajo nocturno para un sector determinado, y por lo general es entre las 10 p.m. y las 8 a.m., y en muchos “se prevén incrementos retributivos que varían según se trate o no de trabajo nocturno relacionado con una organización del trabajo por turnos; dichos convenios pueden establecer excepciones al trabajo nocturno de las mujeres, aunque nunca para las que hayan dado a luz en los 7 meses anteriores y siempre que se informe de ello a la Inspección de trabajo. (...)

En cuanto al trabajo a tiempo parcial, la distribución de las horas trabajadas se establece mediante un contrato individual escrito que el empleador no puede modificar. La Ley 63 de 2000 proporciona al empleador el derecho a modificar las horas programadas, si se cumplen dos condiciones: el consentimiento del trabajador y el aumento de su salario.”¹⁴¹

2.2.2.3. Organización Internacional de Trabajo Convenios y Recomendaciones. Italia mediante un referéndum en 1946, abolió la monarquía y, se organizó como la república en Italia, conforme a la Constitución de 1948, y se encuentra dividido en regiones y éstas a su vez están subdivididas en provincias. Italia se hizo miembro de la OIT en 1919 hasta 1939, momento desde el cual no fue estado miembro, sino desde 1945 hasta la actualidad.

Tal y como lo hemos visto Italia hace parte de ese grupo de Estados cuya forma de gobierno corresponde a Estado federal, al igual que México, Argentina y España. Italia aunque miembro fundante de la Organización Internacional del Trabajo en materia de jornada de trabajo solo a suscrito el Convenio número 1 sobre las horas de trabajo (industria), 1919¹⁴².

¹⁴¹ ITALIA. Descripción del trabajo en Italia. “Horas de trabajo”. En: www.ilo.org/public/spanish/
Consultado el: 8 de Octubre de 2003.

¹⁴² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio número 1 de 1919. En: www.ilo.org
Consultado el: 4 de Julio de 2003.

CONCLUSIONES

*“Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”*¹⁴³ Este artículo de nuestra Constitución Política es punto de partida de la especial protección que el Estado brinda al trabajo y al trabajador, y es parte de las políticas de gobierno con miras al cumplimiento de los fines del Estado. Por tanto, la especial protección estatal tiene dentro de sus fines crear condiciones dignas y justas, es aquí donde la limitación de la jornada de trabajo toma importancia.

La regulación de la jornada de trabajo fue producto de la lucha del movimiento obrero que tenía como factor determinante la explotación de los trabajadores, así, el móvil que dió como resultado una limitación a la jornada de trabajo fue el de obtener un nivel de vida por lo menos aceptable donde se respetaran las necesidades fisiológicas, psicológicas e intelectuales de los trabajadores. Sin embargo, hoy ya nadie considera la jornada de ocho horas como una reivindicación revolucionaria, sino como una consecuencia lógica de que el trabajo no debe ser tomado como una mercadería, sino por el contrario debe ser considerado indispensable para el bienestar del individuo, tanto en su orden social como económico. Queda atrás entonces este criterio que en su momento fue necesario dentro del principio proteccionista del trabajo, que nos decía que el tope máximo para la jornada laboral se basaba en razones plenamente humanitarias y no en razones económicas.

El objetivo actual al legislar sobre la jornada laboral, no es el mismo que se perseguía en décadas anteriores, sino es la obtención de una mayor productividad en el sector real de la economía, queriendo con esto, disminuir el índice de

¹⁴³ OLANO, García Hernán Alejandro. Constitución Política de Colombia. Bogotá. Ed. Doctrina y ley Ltda.. 1997. Pág. 177

desempleo y generar desarrollo que se vea reflejado en el crecimiento productivo de nuestro país.

Las más recientes reformas en esta materia se han dado como reacción a factores económicos y tecnológicos en demanda de los sectores empresariales y en menor medida de los sectores sociales, con el fin de lograr la flexibilización de las normas; muestra de ello es la última reforma en el campo de la jornada laboral, la Ley 789 de 2002, que introdujo a nuestra legislación la jornada flexible, tema que fue tratado en el desarrollo de esta investigación.

Han sido factores determinantes en las diferentes legislaciones a la hora de propender por modificar los regímenes respecto de la jornada de trabajo, como se ha podido ver a lo largo de este escrito, la fuerte competencia en los mercados internacionales, los cambios tecnológicos en los procesos de producción industrial y la prestación de servicios que afectan la oferta de empleo, y tienen como consecuencia la eliminación de este; igualmente sucede en el caso de la demanda del trabajo aunque afectado en menor escala, (permite nuevas formas de trabajo como es el trabajo a distancia), otro factor es el creciente desempleo a que se ven enfrentadas en su gran mayoría las economías emergentes y finalmente un mercado interno representado por la grande mediana y pequeña empresa, además de un creciente sector informal.

Colombia no ha sido ajena a estos factores, principalmente a una creciente tasa de desempleo, por ello, nuestra legislación ha sido objeto de varias reformas en esta materia, sin embargo, el único tema que no ha sido objeto de modificación alguna desde su introducción a nuestra legislación, a través del decreto 895 de 1934, es el principio de la jornada de 8 horas diarias y 48 semanales como jornada máxima legal, aunque la tendencia mundial es hacia la reducción de la misma,

por el crecimiento económico acelerado sin creación neta de empleo, siendo ésta la principal causa de los países industrializados para abogar por una reducción de la jornada que tenga como fin una reinversión de sus beneficios y un alto interés social.

Por todo lo dicho con anterioridad y aunque en nuestro país según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)¹⁴⁴ el Producto Interno Bruto (P.I.B.) en el primer trimestre del 2003 fue de 3.82%, para terminar en un 3.97% en el último trimestre y que la tasa de desempleo paso de un 13.9 % en Septiembre del mismo año a un 13.3% a Noviembre del 2003 y de una reciente reforma laboral, inferimos que no es consecuente una reforma en materia de jornada laboral ya que no están dadas las condiciones políticas, económicas y sociales que permitan que una reforma dé resultados tendientes a generar unas condiciones mas favorables a los trabajadores y que a su vez estas contribuyan a que el país tenga un mayor crecimiento y que se den las condiciones para que el sector real de la economía se vea beneficiado con tales reformas.

Las condiciones y circunstancias que no permiten la modificación de la jornada laboral, además de los factores económicos anteriormente expuestos, son principalmente aquellas que recaen en el empleador, agudizando la difícil situación actual por la que atraviesa el sector industrial y comercial de nuestro país, porque al disminuir la duración de la jornada, éste tendría que suplir la jornada restante con la contratación de nuevos trabajadores, aumentándose así la carga prestacional para el empleador, además de tener que incurrir en gastos adicionales como la selección de un nuevo personal y la capacitación del mismo, esto con el fin de poder cumplir con los requerimientos propios de la empresa.

¹⁴⁴ COLOMBIA, Departamento Administrativo Nacional de Estadística. En: www.dane.gov.co. Consultado el 6 de Enero de 2004

En nuestro concepto es más ventajoso tanto para el empleador como para el trabajador hacer uso del recurso de las horas extras, ya que la ampliación de la jornada como dijimos anteriormente no supone incurrir en nuevos costos de contratación; además permite un ajuste más rápido y más barato del trabajador frente a los cambios que demande el empleador, ya que si aumenta la actividad en la industria aumentan las horas extras y si se reduce, éstas no serán necesarias.

En cuanto al trabajador, que es el más interesado hoy en día por obtener mayores ingresos, o que los actuales se vean incrementados para satisfacer las necesidades de índole económico, antes que optar por invertir el tiempo, que supuestamente tendría libre con una reducción de la jornada, en nuestro país se vería obligado a adquirir un nuevo empleo, debido a que con los ingresos percibidos habitualmente éste buscaría en primera instancia suplir las necesidades básicas antes que entrar a considerar la posibilidad de invertir parte de estos ingresos en actividades lúdicas, educativas y recreativas.

Por lo mencionado con anterioridad consideramos que las circunstancias de tiempo y modo en las que se encuentra actualmente nuestro país no hace necesaria una nueva reforma en el tema objeto de esta investigación, por cuanto la normatividad vigente se adapta a los requerimientos que hoy en día demanda la sociedad.

Además de todo lo anteriormente expuesto, es de resaltar que nuestro país ha tenido un buen comportamiento frente a las disposiciones emanadas de la Organización Internacional del Trabajo, y ha ratificado e incorporado a la legislación interna los convenios que en ésta materia ha emitido esta organización.

Finalmente, nos parece importante señalar que al realizar este análisis comparativo entre las diferentes legislaciones, apreciamos que existe una tendencia hacia la desregularización y reducción de la jornada de trabajo que es importante para nuestro país como precedente, para que en el momento en que las circunstancias se modifiquen pueda ser éste una base comparativa y herramienta útil para el Derecho laboral.

Igualmente, es de gran importancia enunciar algunas figuras jurídicas empleadas en los países que analizamos, y que actualmente no se encuentran consagradas en la legislación colombiana, pero serían de gran ayuda para unas futuras modificaciones; es el caso de la constante definición de la jornada de trabajo en las legislaciones de México y Argentina, empleando este mecanismo para dar claridad al tema. Así mismo, la jornada de trabajo es mencionada en las constituciones de México, Argentina e Italia, con el fin de realzar su importancia y como lógica consecuencia es la protección de ella en estos textos fundamentales.

México, al igual que Argentina han formalizado una jornada mixta, con un número límite de horas que intercalan la jornada diurna y nocturna, dándole sus propias características y elementos, así hay mayor lucidez en el momento de determinar la base salarial. La ley mexicana preceptúa que, cuando el trabajador no pueda salir del lugar de trabajo durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente se le computará como tiempo efectivo, esto con el fin de acercarse a un tiempo real de trabajo, y así, podría haber un incremento proporcional del salario, porque puede constituirse en tiempo extraordinario.

Argentina, tiene un esquema claro, que incluye clasificaciones sobre las excepciones que pueden aumentar la jornada laboral, y sobrepasar en determinados casos el tope máximo diario o semanal, no sin antes, ser autorizadas por la entidad competente, así, logran un mayor control sobre las horas extraordinarias y su debida remuneración.

Aunque España maneja un tope máximo en las horas laborales diferente al de Colombia, es interesante ver como promedian anualmente las horas de trabajo efectivo efectuadas durante la semana, para que la entidad correspondiente pueda tener una aproximación real del tope máximo exigido en la legislación, pues, éste es la única limitación legal, sobre este tema existente en este país. Así mismo, el sistema de horas extraordinarias tiene características diferentes al nuestro, haciéndolo un ejemplo de la desregularización a la que tiende el mundo actual, ya que en la ley no se precisa una cuantía especial para su remuneración, posibilitando al trabajador y empleador, para que mediante un convenio colectivo pacten un valor que no debe ser inferior a una hora ordinaria, pero en cambio puede ser bastante significativo. Además, trae una figura donde se permiten compensar en descanso las horas extraordinarias, configurándose una ayuda para el empleador, ya que le brinda un alivio en las cargas prestacionales.

Como última consideración respecto de los países analizados, es la visible tendencia de Italia hacia una disminución en el tope máximo de la jornada de trabajo, utilizando como mecanismo los convenios colectivos, con el fin de que acudan más participantes, incrementado la fuerza de trabajo, pero disminuyendo las cargas para los empleadores, lo cuál va a generar una disminución en la tasa de desempleo, y un acelerado crecimiento económico del país.

BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA

ACEVEDO GÓMEZ, Lino. Derecho individual del trabajo. Ed. Temis. Bogota. 1982.

ACCIÓN CATÓLICA ESPAÑOLA. Colección de Encíclicas y Documentos Pontificios (Concilio Vaticano II) Publicaciones de la Junta Nacional. Séptima Edición. Madrid. Tomo I. Traducido por: Monseñor Pascual Galindo. 1967.

DESPOTÍN, Luis Alberto, Jornada de Trabajo, Tomo I, Ed. Buenos Aires. 1953.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Manual de derecho de trabajo. Ed. Leyer. Bogotá. 2002.

LASTRA, Lastra Jose Manuel. Jornada de trabajo. Ed. Porrúa Guerrero S.A. México. 1996.

LONDOÑO, Carlos Mario. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Leyer. Bogota. 1987.

MARX Karl, El Capital, La jornada de trabajo, libro primero, capítulo. 8. Traducido al español por Emilio Adame. Fondo de Cultura Económica, México. 1994.

OLANO, García Hernán Alejandro. Constitución Política de Colombia. Ed. Doctrina y ley Ltda. Bogotá. 1997.

QUIÑONES SÀNCHEZ, Junio. Colegio de Abogados del Trabajo 50 años Derecho del trabajo y la seguridad social. Realidad y proyecciones. Legis primera edición. Bogota. 1998.

RECIO, Albert. Reducción de la jornada laboral y empleo, Interrogantes en torno a una doctrina ampliamente popularizada. Ed. Icaria. España. 1997.

RIECHMANN, Jorge. Entre el reino de la necesidad y el de la libertad: los conflictos en torno al tiempo de trabajo. Quien parte y quien reparte. Ed. Icaria. España. 1997.

SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de derecho sindical y del trabajo. Ed. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1987.

LEGISLACIÓN

COLOMBIA, Ley 129 de 1931, “por la cual se aprueban varias convenciones adoptadas por la conferencia internacional del trabajo, en sus 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10ª, y 11ª sesiones”. En www.google.com Organización Internacional del Trabajo. OIT. Marzo de 2003.

COLOMBIA, Resolución número 1 de Abril 26 de 1934, “ Sobre la fijación de la jornada máxima de trabajo” Código del trabajo y de las Cooperativas. Ed. Ahora. Bogota 1947.

COLOMBIA, Decreto 895 de 1934, “Por el cual se aprueba la resolución número 1 de 1934 de la Oficina General del trabajo”. Código del trabajo y de las cooperativas. Ed. Ahora. Bogotá. 1947.

COLOMBIA. Decreto 2350 de 1944 “Sobre la jornada de trabajo y excepciones” Codificación del trabajo. Editorial. Cobin. Bogota. 1946.

COLOMBIA Ley 6ª de 1945. “Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo” Legislación y Código Sustantivo del Trabajo. Edición oficial Imprenta Nacional.

COLOMBIA. Ley 64 de 1946. “Por la cual se reforma y adiciona la Ley 6 de 1945 y se dictan otras disposiciones de carácter social”. Código del Trabajo y de las Cooperativas. Editorial Ahora. Bogota 1947.

COLOMBIA. Código Sustantivo del Trabajo 1950. Archivo Histórico Nacional. Edición oficial imprenta nacional 1951.

COLOMBIA. Decreto 13 de 1967” Por el cual se incorporan al Código Sustantivo de trabajo las disposiciones de la Ley 73 de 1966”. Código Sustantivo del trabajo Y Código Procesal .Ed. Legis. Bogota 1999.

COLOMBIA, Ley 6ª de 1981. www.juridicacolombiana.com. Legislación Laboral . Marzo 18 de 2003

COLOMBIA. Ley 50 de 1990. “por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones” en www.juridicacolombiana.com. Legislación laboral. Marzo 2003.

COLOMBIA. Ley 789 de 2002.” por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo” en www.juridicacolombiana.com legislación laboral. Marzo 2003.

Organización Internacional del Trabajo Convenio número. 1 de 1919. Consultado en: www.ilo.org. Marzo 2 de 2003.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio número. 30 de 1930. Consultado en: www.ilo.org. Julio 4 de 2003

Organización internacional del Trabajo. Recomendación 116 de 1962. www.ilo.org/ilolex/. Marzo 2 de 2003

ARGENTINA. CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ARGENTINA. En: www.ilo.org. Consultado el: 6 de Febrero de 2003.

ARGENTINA. LEY 11.544 DE 1929. En: www.ilo.org. Consultado el: 6 de Febrero de 2003.

ARGENTINA. LEY 20.744 de 1974. En: www.ilo.org. Consultado el 6 de Febrero de 2002.

ARGENTINA. LEY 25.013 DE 1998. En: www.aaba.org.ar. -Derecho de Argentina, leyes nacionales de 1998. Consultado el: 10 de Abril de 2003.

ESPAÑA. LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. Actualizado con legislación posterior al año 1995 y anterior al año 2000. En: www.ilo.org Consultado el: 8 de Octubre de 2002.

ESPAÑA. REAL DECRETO 1561 DE 1995. De 21 de Septiembre, "Sobre jornadas especiales de trabajo". En: www.boe.es/boe/dias/1995-09-26/ Consultado el: 8 de Octubre de 2002.

ITALIA. CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA ITALIANA. Artículos 1, 2 –35 y 36.. En: www.constitucion.es/otras_constituciones Consultado el: 8 de Julio de 2003.

ITALIA. REGIO DECRETO LEGGE 15 MARZO 1923, N. 692. Articolo 1, "Orario massimo normale di lavoro". En: www.confetra.com Consultado el 9 de Julio de 2003.

ITALIA. LEGGE 24 GIUGNO, 1997 N. 196. "Norme in materia di promoziones dell'occupazione pubblicata nella gaceta ufficiale N. 154 del 4 Luglio 1997 supplemento ordinario N. 136" En: www.cgil.it Consultado el 8 de Julio de 2003.

ITALIA. LEGGE 5 FEBBRAIO 1999, N. 25. Articolo 17. En: www3.unibas.it/commissioni Consultado el 10 de Julio de 2003.

MÉXICO. CONSTITUCIÓN NACIONAL DE MÉXICO. En: www.ilo.org. Consultado el: 6 de Febrero de 2003.

MÉXICO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Capítulo II "Jornada de Trabajo", artículo 58. En: www.ilo.org consultado el 8 de Octubre de 2002.

JURISPRUDENCIA

COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. Sección segunda. Sentencia de Abril 22 de 1981. En: www.juridicacolombiana.com consultado el 8 de Agosto de 2003.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-52, de Noviembre 21 de 1994. Magistrado Ponente: Dr. Jorge Arango Mejía. En: www.banrep.gov.co. Consultado el 8 de Agosto de 2003.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala 3ª de Revisión. Sentencia T-362, Agosto 10 de 1995. Magistrado Ponente: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz. En: www.juridicacolombiana.com, consultado el 10 de Agosto de 2003.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-372 de Julio 21 de 1998. Magistrado Ponente: Dr. Fabio Morón Díaz. En: www.juridicacolombiana.com consultado el 20 de Febrero de 2004.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia de Julio 27 de 1953. En: www.banrep.gov.co consultado el 8 de Agosto de 2003.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia de Junio 1 de 1954. En: www.banrep.gov.co consultado el 8 de Agosto de 2003.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia de Noviembre 27 de 1959. Magistrado Ponente: Dr. Luis Fernando Paredes. En: www.banrep.gov.co consultado el 8 de Agosto de 2003.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia de Agosto 27 de 1962. En: www.banrep.gov.co consultado el 8 de Agosto de 2003.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia Febrero 13 de 1963. En: www.banrep.gov.co consultado el 8 de Agosto de 2003.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia de Agosto 19 de 1964. En: www.juridicacolombiana.com consultado el 10 de agosto de 2003

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia 9947 de Septiembre 11 de 1997. Magistrado Ponente: Dr. Germán G Valdés Sánchez. En: www.banrep.gov.co consultado el 8 de Agosto de 2003.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia 11.014 de 13 de Abril de 1999. Magistrado Ponente: Dr. Armando Albarracín Carreño. En: www.juridicacolombiana.com consultado el 8 de Agosto de 2003.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala Casación Laboral. Sentencia 18108, de Mayo 22 de 2002. Magistrado ponente: Dr. Germán G. Valdés Sánchez. En: www.banrep.gov.co consultado el 18 de Agosto de 2003.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación laboral. Sección primera. M. P. Doctor Germán Valdés Sánchez. Sentencia Rad. 9947, Septiembre 11 de 1997.

OTRAS FUENTES

AMÉRICA LATINA. EL TIEMPO DE TRABAJO EN AMÉRICA LATINA Y CARIBE. II Congreso latinoamericano de sociología del trabajo. Buenos Aires, 20 de Mayo del 2000. Dirigido por: Sadi dal Rosso. En: <http://www.alast.org/PDF/Walter/Tec-SadidalRosso.PDF>, consultado el: 25 de Noviembre de 2003.

COLOMBIA, Departamento Administrativo Nacional de Estadística. En: www.dane.gov.co. Consultado el 6 de Enero de 2004

Comentarios a la Legislación Laboral Colombiana. Consultada en www.juriscol.com. Agosto.2003.

DELGADO, T Juan. El plan de empleo y la reforma laboral. La jornada de trabajo y los periodos de descanso. Artículo publicado en la revista "SU DINERO", actualidad número 148 de Noviembre 29 de 1998. En: www.el-mundo.es/sudinero/noticias/ Consultado el: 13 de Junio de 2003.

"Duración semanal del trabajo" Estados miembros del espacio económico europeo. Artículo publicado en: <http://europa.eu.int/scadplus/citizens/es/d1.htm> Condiciones de Trabajo. 1996.

ESPAÑA. Trabajar menos para trabajar todos. En: www.geocities.com/capitolHill. Consultado el: 8 de Julio de 2003.

ITALIA. Derechos del trabajador. "Trabajo efectivo". En: <http://europa.eu.int/scadplus/citizens/es/it/010004> Consultado el : 8 de octubre de 2003.

ITALIA. Horas de trabajo en Italia y comentarios acerca de la LEY DE 1923, N. 623. En: www.ilo.org Consultado el 9 de Julio de 2003.

MÉXICO. Reglas generales para las relaciones laborales en México. En: www.economia.gob.mx Consultado el 9 de Julio de 2003.

Organización Internacional del Trabajo. Consultado en: www.ilo.mirror.cornell.edu. Julio 4 de 2003

SANZ, José Luis, y otros. Comentario sobre la jornada de trabajo y el trabajo de la mujer en la legislación Argentina y del MERCOSUR. En: www.hfernandezdelpech.com.ar Consultado el: 13 de Junio de 2003.

