

**JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO OBLIGATORIO  
EN COLOMBIA, EN TRABAJOS DE VIGILANCIA,  
SERVICIO DOMESTICO, CHOFERES DE FAMILIA Y  
TRABAJADORES DEL CAMPO**

**WILLMAN DE LA TORRE  
JAIME RODRIGUEZ**

**Ensayo presentado para optar el título de  
Abogado**

**Director  
REINALDO MORA**

**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
FACULTAD DE DERECHO  
MODULO DE DERECHO LABORAL  
BARRANQUILLA  
1.998**

---

## CONTENIDO

	Pág
INTRODUCCION	
1. ANTECEDENTES HISTORICOS	9
2. LA NORMA Y LA PROBLEMÁTICA EN CONCRETO	18
3. ANALISIS SOCIO-JURIDICO	33
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	47

---

## INTRODUCCION

Se ha escogido este tema con el fin de desarrollar algunas inquietudes que se tienen en relación a las normas establecidas en el código laboral Colombiano, referente a la jornada de trabajo y descansos obligatorios en trabajadores del Servicio doméstico, de vigilancia, choferes de familia y trabajadores del campo; por cuanto nuestro código establece un horario de trabajo y unos descansos obligatorios para determinados trabajadores y él mismo establece o deja en libertad a los empleadores para que impongan horario de trabajo y descanso a las personas que realizan estos trabajos.

Es esto una puerta abierta a los empleadores para violar las normas establecidas en nuestro régimen laboral; ya que el

---

Código Sustantivo del Trabajo en su artículo primero dice que busca el equilibrio social; no se está cumpliendo. Un primer objetivo es plantear en este ensayo algunas recomendaciones, con la finalidad de hacer cumplir en estos trabajadores una jornada de trabajo de 8 horas y 48 horas semanales como lo establece el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo de igual forma descanso obligatorio. Como lo establece el artículo 172 del mismo código, que estos artículos el 161 y 172 del C. S. del T., se cumpla para todos los trabajadores en Colombia que no halla distinción de ningún tipo, para que esto sea posible se tiene que declarar inconstitucional del título del artículo 162 del C.S. del T. y los literales b y c., ya que se plantean en este artículo excepciones en determinadas actividades, esto en cuanto a la jornada de trabajo y en cuanto al descanso tenemos el artículo 175 del C.S. del T., que también plantea excepciones en sus literales c., queremos que el C.S. del T. no haga estas excepciones que se tenga en cuenta al trabajador como persona primero y luego como trabajador, ya que todos los colombianos gozamos de los mismos derechos, según nuestra Constitución en el artículo 13.

---

El horario de trabajo y el descanso obligatorio se debe tener en cuenta con más importancia en los trabajos donde el trabajador hace más desgaste de su fuerza física y en las labores del campo, donde labora a campo abierto bajo los rayos inclementes del sol, y qué decir de las personas que laboran en vigilancia, sobre todo en vigilancia privada donde laboran 12 y hasta 24 horas.

Este análisis también está dirigido a otra área también en el Derecho Laboral como es la seguridad social.

El segundo objetivo que se aborda en este ensayo consiste en presentar el mejoramiento de las condiciones de trabajo y más que todo la calidad de vida, merced al aumento del tiempo libre, menos horas de trabajo o vacaciones; más largo pueden considerarse como un beneficio adquirido por los trabajadores gracias a los avances tecnológicos los aumentos en la producción y el adelanto en general.

---

En muchos países las primeras mejoras en este terreno se han logrado mediante la negociación colectiva y más tarde se han confirmado o extendido por la legislación. Es tiempo ya para que estos trabajadores sean tenidos en cuenta para ejecutar su horario de trabajo al máximo legal y no que todavía se siga teniendo una legislación que hace excepciones en este tipo de trabajos, esto conlleva a que esta reducción del horario de trabajo tenga dos objetivos:

- Bajar el desempleo y mayor descanso.

Con relación al tema desarrollado se justifica en la medida del propio desconocimiento que de la misma tienen los trabajadores que laboran en estas actividades.

Nadie podría desconocer la importancia que para el trabajador tiene la jornada laboral, ni las graves consecuencias que produce

---

en su organismo un trabajo excesivo. De allí, la reglamentación establecida por las leyes en todos los países civilizados del orbe.

Y no podría ser de otra manera, porque el organismo del hombre necesita descanso adecuado, fuera de las horas de reposo del sueño. La naturaleza humana, de suyo tan frágil y sensible, no puede forzarse sin causar graves perturbaciones en su funcionamiento. Si las máquinas de hierro y acero exigen determinado límite en su actividad y servicio, con tanta mayor razón el cuerpo humano con su delicada formación, con sus órganos debidamente sincronizados, en donde la más mínima perturbación en uno de ellos produce el desequilibrio vital, que son precisamente las enfermedades, y que de no corregirse a tiempo, causan la muerte. De allí, que sea necesario evitar esos traumatismos, con el descanso adecuado, dentro de un horario razonable.

En este sentido, la ley ha sido sabia al fijar una jornada determinada dentro de la cual el trabajador desarrolle las tareas

---

que le han sido asignadas, sin menoscabo de su resistencia física, y con el tiempo necesario de reposo para la recuperación de sus energías.

Pero, además, al fijar en ocho horas la jornada legal, de acuerdo con la sabia fórmula de ocho horas de trabajo, ocho horas de descanso y ocho horas de sueño, se busca también dejar al asalariado un tiempo que le permita dedicarse a actividades culturales, deportivas, hogareñas, o de esparcimiento, que contribuyan a su mejorestar personal y a que mitigue un tanto la aspereza de la vida cotidiana.

---

## 1. ANTECEDENTES HISTORICOS

**Guillermo Guerrero Figueroa**, en su libro compendio de Derecho Laboral, Tomo II dice:

“La limitación de la jornada de trabajo ha sido objeto de crecientes penalidades por parte de la masa trabajadora en su incesante lucha para una vida digna de su naturaleza humana, hoy nos parece la limitación de la jornada como algo natural, como lógica conveniencia de que el hombre no debe ser considerado una mercancía”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Santafé de Bogotá 1996. Pág. 299

No pensamos que las ocho (8) horas máximas de trabajo diario fueron producto de reivindicaciones revolucionarias por parte de los obreros.

En la antigüedad se legisló algo sobre la jornada laboral; las leyes de Manú (1.280 a. de jc) la regulan en la forma siguiente.

“El sol establece la división del día y de la noche para los hombres y para los dioses: la noche es para el sueño de los seres; el día, para el trabajo”.<sup>2</sup>

Así se trabajó en los tiempos antiguos, con el sol como medida de iniciación y terminación de la jornada de trabajo. Por esta razón en el invierno el tiempo diario era menor al del verano.

---

<sup>2</sup> Idem. Pág. 299

Esta medida continuó hasta la época de las corporaciones en la edad media. La Revolución Francesa terminó con el sistema cooperativista e implantó como esencial la libertad absoluta para los hombres; el estado liberal abstencionista se limitaba a observar indiferente las relaciones de las personas. La limitación de la jornada de trabajo quedó abandonada al capricho de las parte contratantes. Así como es lógico, la fijación de la jornada era impuesta por los patronos como parte poderosa en la contratación laboral.

Los Reyes de España, facultaron a los Virreyes para determinar el tiempo en las labores que se debían ocupar en América Hispánica; en la Ley VI del lit. 6, libro III de la recopilación de Indias se ordenó que, “todos los obreros trabajan ocho (8) horas cada día, 4 a la mañana y 4 en la tarde en todas las empresas y fábricas que se hicieran, repartidas a los tiempos más convenientes para liberarse del rigor del sol, más o menos lo que a los ingenieros pareciese; de toma que, no faltando un punto de

---

lo posible, también se entiende a procurar su salud y conservación”.<sup>3</sup>

Estas reglamentaciones son los primeros antecedentes legislativos que tenemos en América sobre la materia, la lucha por la limitación de la jornada es producto de la iniciativa privada, o la que se une posteriormente al obrerismo organizado en el congreso de Baltimore de 1866, debemos recordar a ROBERT OWEN, quién fue el primero que ensayo en Inglaterra la práctica, en gran escala y con base científica, la reducción de la jornada laboral en la hilandería de algodón del New Lanark.

En este siglo, después de la primera guerra mundial de 1914, se llegó a determinar la disminución de la jornada de trabajo, el tratado de Versalle consagró “la adopción de la jornada de ocho (8) horas y de la semana de cuarenta y ocho (48) horas, como

---

<sup>3</sup> Idem. Pág 300

dice que debe alcanzarse donde todavía no haya sido obtenido”.<sup>4</sup>

Posteriormente, en la primera convención internacional del trabajo (Washington 1919) se acordó limitar la jornada a ocho (8) horas por día y cuarenta y ocho (48) a la semana para establecimientos industriales.

En nuestro país tenemos que la primera conferencia internacional del trabajo fue aprobada por medio de la Ley 129 de 1931. La oficina nacional del trabajo, mediante resolución número 1 de 1934, le dio vigencia a la jornada de trabajo de ocho (8) horas, y esta, a su vez fue reconocida por medio del decreto 895. Como este decreto consagró muchas excepciones, fueron reducidas posteriormente por la Ley 6ta. De 1945, y por último, vino el Código Sustantivo del trabajo vigente que ratificó la jornada de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la

---

<sup>4</sup> GUERRERO FIGUEROA Guillermo, Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Santafé de Bogotá 1996. Pág. 299.

semana, lo anterior es el antecedente histórico de la jornada de trabajo en cuanto al antecedente histórico del descanso obligatorio tenemos (del mismo autor).<sup>5</sup>

Que el descanso semanal tiene su origen religioso. El día de la semana escogido para dedicarse al culto, variaba de conformidad con la religión profesada. El antiguo testamento impuso a los hebreos el descanso durante el sábado; de donde viene el sabbath, día consagrado por el Señor y a su culto, entre los judíos. La Iglesia Católica trasladó el descanso al Domingo, o del Señor (Dominus), para recordar la resurrección de Jesucristo. Los mahometanos observaron como día de descanso el viernes, los chinos el lunes y algunos pueblos africanos el martes.

En el año 321, el emperador Constantino ordenó el descanso semanal en el día Domingo, la Ley 2da. del título XXXIII de la partida I, ordenó que en Domingo “no labren, no hagan labores

---

<sup>5</sup> Idem. Pág. 324

algunas, no tengan tiendas abiertas; y los judíos y moros que no labren en público, ni en lugar donde se pueda ver u oír ó hablar”<sup>6</sup>

Este precepto fue haciendo carrera hasta llegar a la Edad Media. Para las Colonias de América, en 1593 Felipe II decretó el descanso total del Domingo y de la tarde del Sábado. El tratado de Versalle de 1919, recomendó el descanso semanal de cuarenta y ocho (48) horas como mínimo, “que deberá comprender el Domingo siempre que sea posible”.<sup>7</sup>

En 1921 la Conferencia de Ginebra acordó el descanso semanal en la forma siguiente: Todo personal ocupado en cualquier establecimiento - industrial, público o privado o en sus dependencias, deberá, reservar las exepciones previstas en los artículos siguientes, disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo

---

<sup>6</sup> Idem. Pág. 325

<sup>7</sup> Idem. Pág. 325

veinticuatro (24) horas. Dicho descanso se concederá mientras sea posible, al mismo tiempo a todo el personal de cada establecimiento.

En cuanto sea posible, coincidirá con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país, o la región.

En lo referente a la legislación colombiana, fue la Ley 57 de 1926 la que por primera vez estableció la obligación del descanso dominical o semanal. El doctor Guillermo González Charry, en su libro de Derecho del Trabajo (Bogotá, Editorial Temis, 1974) dice que “Entre 1926 y 1944 hubo una disposición legal que alcanzó a decir que el descanso debería ser semanal, aunque no fuera necesariamente un Domingo”.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> GONZALEZ CHARRY, GUILLERMO. Derecho del Trabajo. Editorial Temis. Santafé de Bogotá. 1974. Pág. 126.

La Ley 6ta. De 1945 reglamentó el descanso dominical y fue recogido por nuestro Código Sustantivo del Trabajo.

## 2. LA NORMA Y LA PROBLEMÁTICA EN CONCRETO

En la Constitución de 1991, como principios fundamentales se dice que:

“Colombia es un estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, **“fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo”** y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> C.N. Artículo 25. Sentencia Corte Constitucional T. 426 de Junio de 1002.

Según sentencia de la Corte de Junio de 1992, dice que el Estado social de derecho hace relación a la forma de organización política que tiene como uno de sus objetivos combatir los penurias económicos o sociales y las desventajas de diversos sectores, grupos de personas. Otro artículo de la Constitución Nacional en el artículo 25 enmarcado en el título II, Capítulo 1 que trata de los derechos fundamentales que tenemos los Colombianos y dice que:

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**.

El artículo 53 de la Constitución Colombiana en marcada en el título II capítulo 2 de los derechos sociales, económicos y culturales dice en sus aportes que: el congreso expedirá el estatuto del trabajo la ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

“Igualdad de oportunidades para los trabajadores, descanso necesario”, dice también “la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menos cavar **la libertad, la dignidad humana, ni los derechos de los trabajadores.**”

Al respecto de este artículo todo trabajador debe laborar en condiciones dignas y justas, e igualmente como una obligación social.

Se deduce que la Constitución constituye el orden normativo primario protector del derecho al trabajo, bien sea que se preste independientemente o bajo condiciones de subordinación en las modalidades de contrato de trabajo o bajo la relación laboral, legal, estatutaria o reglamentaria. Esta variedad normativa propende el establecimiento de relaciones laborales justas, mediante la eliminación de factores de desequilibrio, que aseguren la vigencia y efectividad del principio de igualdad, la protección a ciertos sectores de trabajadores.

---

Nuestro Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 10, igualdad de los trabajadores: Dice que todos los trabajos son iguales ante la ley que tiene las mismas practicas y garantía y en consecuencia, queda abatido toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o de la labor “PERO” finalmente dice salvo las excepciones establecidos por la ley”.<sup>10</sup>

También encontramos en el Código Sustantivo del Trabajo (Aspectos Prácticos), en sus artículos internos 0159 que habla de los contratos a domicilio aquí desarrolla lo que nos interesa en este ensayo, que es sobre los trabajadores a domicilio, como son trabajadores del mar, trabajadores del servicio doméstico, choferes del servicio de familia, choferes asalariados de servicio público, artesanos, celadores y vigilantes, lo que el código en este aporte de él nos dice lo mencionado más adelante.

---

<sup>10</sup> Constitución Nacional. Artículo 25 - 53. Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 10.

El Código Sustantivo del Trabajo nos lo define también en su título III denominado contrato de trabajo con determinados trabajadores, en su capítulo I de este título encontramos el artículo 89 denominado contrato de trabajo, en el capítulo IV del mismo título encontramos el artículo 103 que se trata con los contratos de choferes de servicio familiar.

Citamos estos artículos que hablan de contrato de trabajo porque tienen relación en el tema que nos preocupa que es el de la jornada de trabajo y los descansos obligatorios establecidos por las leyes colombianas y que el Código Sustantivo del Trabajo lo manifiesta en su título VI titulado jornada de trabajo en su capítulo I en los Artículos:

Artículo 158 del C.S. del T. dice que “La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.”<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> C.S. del T. Artículo 158.

Artículo 159 del C.S. del T., dice que “Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal”.<sup>12</sup>

Artículo 161 del C.S. del T., dice que “La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

- La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:
  - El menor de 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.

---

<sup>12</sup> C.S. del T. Artículo 159

- Los mayores de catorce y menores dieciséis años sólo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.
- 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”.<sup>13</sup>

Artículo 162 del C.S. del T. dice que “Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo.

---

<sup>13</sup> C.S. del T. Artículo 161

- Los de servicio doméstico, ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo.
  
- Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residen en el lugar o sitio de trabajo.

Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo 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”.<sup>14</sup>

Artículo 164 del C.S. del T. dice que “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”.<sup>15</sup>

Artículo 165 del C.S. del T. dice que “Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras”.<sup>16</sup>

Artículo 167 del C.S. del T. dice que “Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de

---

<sup>14</sup> C.S. del T. Artículo 162

<sup>15</sup> C.S. del T. Artículo 164

<sup>16</sup> C.S. del T. Artículo 165

los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada”.<sup>17</sup>

Artículo 172 del C.S. de T. dice que “Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de esta ley el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de veinticuatro”.<sup>18</sup>

Artículo 173 del C.S. del T. dice que “El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo haya hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador”.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> C.S. del T. Artículo 167

<sup>18</sup> C.S. del T. Artículo 172

<sup>19</sup> C.S. del T. Artículo 173

Artículo 174 del C.S. el T. dice que “Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como de descanso remunerado.

En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado”.<sup>20</sup>

Artículo 175 del C.S. del T. dice que “El trabajo durante los días de descanso obligatorio solamente se permite retribuyéndolo o dando un descanso compensatorio remunerado:

- En las labores del servicio doméstico y de choferes particulares”.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> C.S. del T. Artículo 174

<sup>21</sup> C.S. del T. Artículo 175

En el capítulo III del mismo título encontramos el Artículo 181 del C.S. del T. dice que “El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo”.<sup>22</sup>

En el capítulo IV del mismo título encontramos:

Artículo 186 del C.S. del T. dice que “Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas”.<sup>23</sup>

Artículo 187 del C.S. del T. dice que “La época de las vacaciones debe ser señalada por el patrono a más tardar dentro

---

<sup>22</sup> C.S. del T. Artículo 181

<sup>23</sup> C.S. del T. Artículo 186

del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso”.<sup>24</sup>

Artículo 192 del C.S. del T. dice que “Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras”.<sup>25</sup>

Nos apoyamos también en la reciente Ley y en sus artículos:

Artículo 28 de la Ley 50, dice que “Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los

---

<sup>24</sup> C.S. del T. Artículo 187

<sup>25</sup> C.S del T. Artículo 192

domingos y días de fiestas, remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 179 y con derecho al descanso compensatorio”.<sup>26</sup>

Artículo 29 de la Ley 50, dice que “El trabajador en domingos o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laborales, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa”.<sup>27</sup>

Artículo 30 de la Ley 50, dice que “El trabajador excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior”.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Reforma Laboral. Ley 50 de 1.990.

<sup>27</sup> Reforma Laboral. Ley 50 de 1.990

<sup>28</sup> Reforma Laboral. Ley 50 de 1.990

Artículo 31 En el C.S. del T. dice que “El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del C.S. del T.”<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Reforma Laboral. Ley 50 de 1990

### 3. ANALISIS SOCIO-JURIDICO

El interés que nos ha despertado este tema como es el de la jornada laboral y de descanso obligatorio en determinados grupos de trabajadores, a los cuales las leyes no solo colombianas, sino también se podría decir que a nivel mundial en países no industrializados, los ha clasificado como trabajadores “Especiales” y que creemos que lo de especial se presta para que el empleador explote a estas personas; la explotación a la que nos referimos al obligar a las personas que laboran en estas actividades a trabajar un número mayor de horas de lo establecido legalmente y a no conceder el descanso obligatorio correspondiente al que este trabajador tiene derecho amparado en la legislación, pero realmente culpa de esto no es solo del empleador sino son el mismo contenido de las normas, que ayuda a que esta discriminación se cumpla en este tipo de

trabajadores lo llamamos discriminación, porque no se puede concebir que si la Constitución Nacional en sus principios fundamentales nos diga que se funda en el **respeto de la dignidad humana**, o nos diga en el artículo 25 que el trabajo es una obligación social y que goza en todas sus modalidades de la protección especial del Estado, se encuentren normas que hagan distinción en las diferentes formas de trabajo, porque esa distinción radica en que los mismos un más obligan a algunos empleadores a cumplir al pie de la letra sus mandatos legales y a otros no se les obliga sino que se les dan oportunidades para que abusen del trabajador, creemos que debemos unificar las normas en todo el cumplimiento que todos los trabajadores debemos ser considerados como seres humanos y que todos tengamos derecho a un horario de trabajo y un descanso obligatorio en todo tipo de trabajo y se conserven las normas que favorecen a trabajos de alto riesgo.

Para fortalecer más nuestra tesis de que si las normas hacen discriminación en este tipo de trabajadores citamos también aportes del Código Sustantivo del Trabajo, cuando dice que

queda abolido toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor realizada, pero como lo hacemos notar en su debida oportunidad al final tiene un aporte que dice salvo las excepciones establecidas por la Ley, estas excepciones son las que queremos que se legisle sobre ellas para que desaparezcan en forma definitiva del contexto de las normas que regulan el trabajo en Colombia, se sean aplicadas de igual manera para todos.

Que los descansos obligatorios sean respetado por todos los empleadores que no queden sujetos a sus gustos, a darlos cuando a ellos les convenga, sino que el trabajador goze de este cuando el corresponda por haber cumplido con el horario de trabajo legal.

El Dr. Guillermo Guerrero Figueroa, en su libro Compendio de Derecho Laboral Tomo II, sabiamente manifiesta el porque del descanso al trabajador y esta en sus obras aspectos tan fundamentales como que el descanso debe darse teniendo en

cuenta aspectos de orden fisiológico de orden cultural, de orden familiar, de orden religioso, si se expresa así:

“Es fundamental el descanso obligatorio en cuanto al orden fisiológico, ya que se ha comprobado técnicamente que cada determinado número de días el organismo del trabajador necesita un descanso también de cierto número de horas, para que adquiera consideraciones de reiniciar una labor eficaz dentro de la semana subsiguiente, por esta razón se dice que el descanso obligatorio en la semana tiene la misma razón de ser de la limitación de la jornada”.<sup>30</sup>

Sigue citando el mismo autor que antes que el orden cultural todo ser humano necesita esparcimiento, tiene necesidades espirituales y mentales que deben ser satisfechas; en el día de descanso dominical o semanal, puede dedicarse a sus actividades artísticas, de recreación, etc.

---

<sup>30</sup> GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Compendio de derecho laboral. Torno II. Santafé de Bogotá. 1.996. Pág. 325 - 326.

Dice que en orden familiar encuentras justificación en la necesidad de que el trabajador hombre o mujer pueda disponer de un día íntegro para aquellas actividades relativa a la atención, cuidado y compañía de su familia. El sentimiento familiar crea la solidaridad indispensable entre parientes.

Anota también con respecto al orden religioso que el trabajador también tiene la necesidad de intervenir en la práctica de los deberes religiosos.

En nuestro país existe la libertad de cultos, a estos trabajadores muchas veces se les aplica el contenido de la norma en cuanto a descanso obligatorio por días de fiesta que estipula nuestra legislación laboral.

El descanso obligatorio en los días de fiesta tienen como fundamento el festejo de ciertos actos o acontecimientos de carácter religioso, cívico, o político, con el objeto de robustecer

en el trabajador los sentimientos patrios, culturales y religiosos, etc., por lo general todas las legislaciones festejan la proclamación de la Independencia Nacional, los sucesos más importantes.

Analizando el Artículo 158 del C.S. del T. dice que la jornada de trabajo es la que convengan las partes, en este inciso nos deja claramente que el empleador de esta clase de trabajadores puede imponer su voluntad, teniendo en cuenta que es la parte poderosa del convenio, y aprovecho la necesidad de trabajo que tiene la persona contratada, generalmente esta clase de contratos son verbales lo cual se hacen unos vulnerables en el no cumplimiento de las normas establecidas.

En cuanto al trabajo suplementario de que trata el artículo 159 del C.S. del T., aquí se nula en esta clase de trabajos, ya que son sometidos a trabajar unas jornadas mayores de 8 horas y sin reconocimiento del tiempo extra.

---

En empleados del servicio doméstico hay un número no precisado de mujeres que están en el rango de edad que la ley reconoce como menores de edad, aquí no se tiene en cuenta el artículo 161 del C.S. del T. y más exactamente en los numerales 1, 2 y 3 ; y así sucesivamente, aquí no se tiene en cuenta lo que dice el artículo 25 de la Constitución donde “Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. El calificativo de dignas que se debe dar a las condiciones de trabajo, hay que entenderlo como derivado de la dignidad propia del ser humano, y si éste, es el plano jurídico, es igual a todos los seres humanos, no tienen sentido el que en abstracto las condiciones de trabajo, en particular su retribución, sean diferentes. Ello implicaría el que la dignidad misma fuera mensurable, al punto de afirmar que más personas tengan más dignidad que otras.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Hoy en día que en muchos países del mundo se ha modificado el horario de trabajo que de ocho (8) horas lo han reducido a menos horas, lamentablemente esto lo están aplicando únicamente a los trabajadores de la industria y no tienen en cuenta a este tipo de trabajadores que en nuestro concepto lo seguirán llamando **discriminación** y es aquí donde queremos que se le tenga en cuenta y tienen que ser tenidos en cuenta por los legisladores que son los que hacen las normas, ya que este tipo de trabajadores no tienen un apoyo, por ejemplo un sindicato, se les limita también el derecho a asociarse , esta reducción del horario de trabajo no es nuevo, esta medida tiene ventajas como son además de crear fuentes de empleos, también y es lo que entonces persiguiendo que el trabajador tenga un mayor descanso.

---

Nuestro mayor interés es que se revisen las normas citadas para que se haga justicia con los trabajos que mal llama la legislación “Especial”, que de esto no tiene nada especial, ya que son sacados de todo orden legal y les son aplicada normas menos favorables para su integridad física como es un horario mayor que el que legalmente esta establecido, descanso a conveniencia del empleador y hasta sin remuneración alguna, que todo trabajo sea mirado y calificado por igual, que tengan beneficios unos y otros, no.

El descanso por ejemplo en los trabajadores de vigilancia, a estos en lo que respeta al área de Barranquilla la totalidad cumple un horario de 12 y hasta 24 horas continuas de trabajo, este trabajo que el gobierno reglamento en los Decretos Leyes 848 y 1195 de 1990 y el Decreto Reglamentario 1160 de 1991 dice en más de sus aportes “Si viven en un lugar distinto, sólo pueden exigirles 8 horas de labor diaria como máximo y no pueden trabajar más de 2 horas diarias extras y 12 a la semana, esta norma sin analizarla muy profundamente es violada por los empleadores de vigilancia, debemos tener en cuenta este exceso

de trabajo en este tipo de actividad, ya que es un trabajo de responsabilidad, porque aquí hay manejo de personal, vehículos y sobre todo de armas.

Miremos otro tipo de discriminación en cuanto a las labores agropecuarias Ley 50 del 90.

En su artículo 28 adicionado el capítulo III del título VII, parte primera del C.S. del Trabajador, “Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los Domingos y días de fiesta, remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 179 y con derecho de descanso compensatorio”, “La Ley es clara **deben trabajar los Domingos y días de fiesta**”.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Ley 50 de 1.990. Artículo 28.

Aquí también no se precisa cuales son las actividades no susceptible de interrupción, la ponencia para primer debate expresa que son los de “conservación y mantenimiento”, conceptos amplios e imprecisos.

Este análisis nos lleva repito a que se tenga en cuenta que hay que humanizar el trabajo en este tipo de actividades, así como se ha hecho en otras actividades a nivel industrial.

La institución conocida con el nombre de vacaciones y también con el descanso anual, consiste en conceder al trabajador un periodo de tiempo durante el cual pueda restaurar las fuerzas perdidas y renovar la capacidad de trabajar, después de que haya prestado servicios por un lapso que la mayoría de las legislaciones, como la OIT, han fijado un año. La remuneración de las vacaciones es una prestación social como quiera que la finalidad que persigue con ellas es concederle al trabajador un descanso.

---

GESARINO JUNIOR, dice: “La naturaleza jurídica de las vacaciones es doble, por que el patrono, es la de una obligación de hacer y dar; de hacer consintiendo el alejamiento del empleado por un período mínimo fijado por la ley; y de dar, pagándole el salario equivalente; para el empleado, es la mismo tiempo un derecho, el de exigir el cumplimiento de la mencionada obligación del patrono; y una obligación, la de abstenerse de trabajar durante un período de vacaciones. Es lógico que esa obligación surja para el patrono un derecho, el de exigir su cumplimiento.

En este ensayo llegamos a ofrecer recomendaciones con la finalidad que en el caso de los trabajadores del servicio doméstico de vigilancia, choferes de familia y trabajadores del campo, se cumplan en ellos las normas establecida con relación a las jornadas de trabajo y de descanso obligatorios igual que para el resto de trabajadores “**Asociados**”. Que se eliminen del contexto de la norma las excepción para este tipo de labores que están plasmadas en el artículo 162 y 175 del C.S. del T., que se miren con dignidad y respeto a las personas que hacen estos

---

oficios que no sigamos menoscabando su personalidad haciéndoles trabajar más y menos remuneración; Practiquemos la igualdad que habla la Constitución.

También recomendamos el educar a las personas que ejercen su actividad en estas labores, ya que para nadie es un secreto que a estas labores lleguen personas de escasos conocimientos intelectual y son fácil de expertar, que tomen conciencia de que es un horario de trabajo, también educarles para que sea necesario el descanso obligatorio que la ley manda.

Podemos encontrar en el caso de trabajadores de vigilancia que ellos mismos se ofrecen para trabajar más del horario permitido legalmente con el fin de aumentar sus ingresos, porque entre otros casos son mal remunerados, pero no sabiendo que consecuencia negativas puede causarle el exceso de trabajo y el no descansar para recuperar fuerza física.

---

De igual manera ocurre con los trabajadores del servicio doméstico, aquí si se presenta todo tipo de discriminación, “mayor horario de trabajo, mal remunerados, los descansos son según el empleador le convenga”.

Por eso consideramos, se debe implementar un plan de educación laboral a esta clase de trabajadores y además que se cambie el contenido de las normas que legislan en este aspecto.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Código Sustantivo del Trabajo.

Constitución Nacional de 1.991

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Editorial Leyer. Santafé de Bogotá. 1.996.

MELUK, Alfonso. Estatuto de Seguridad Industrial y Seguridad Social. 1.993.

OIT. El Trabajo en el Mundo. Tomo II. Taller Editores OIT. 1985

Ley 50 de 1990.

---

SUAREZ MELO, Mario. Reforma Laboral. Talleres de  
Publicación de la Cámara de Comercio. Santafé de Bogotá.  
1.991.