

TRABAJO DE INVESTIGACION

LA JORNADA DE TRABAJO EN LA LEGISLACION COLOMBIANA



RICARDO DEL CRISTO RODRIGUEZ VILAR

Asesoría Jurídica:

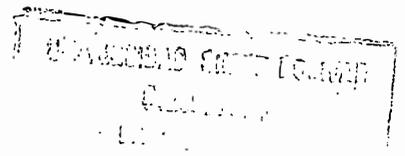
Dr: PEDRO U. SOCARRAS R.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR.

Comenzado: Febrero 1987.

Concluido: Julio 1987.

- BARRANQUILLA -



4034388

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

DR # 0845

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
HENEROTECA
BARRANQUILLA

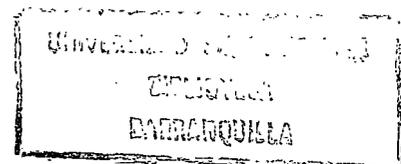
UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

| | |
|---------------------------|--------------|
| UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR | |
| BIBLIOTECA | |
| 4034388 | |
| Nº. IN | 177 |
| FECH. | 21 FEB. 2008 |
| CARJE | DURACION |

T
344.01 861
R.696

LA JORNADA DE TRABAJO EN LA LEGISLACION COLOMBIANA



BARRANQUILLA, JULIO 29/87

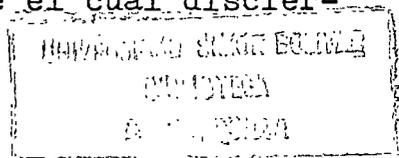
SEÑOR

CARLOS LLANOS SANCHEZ.
DECANO FACULTAD DERECHO
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR.
E. S. D.

Con hondo beneplácito he recibido su designación de director del trabajo de investigación "LA JORNADA DE TRABAJO EN LA LEGISLACION COLOMBIANA" del cual es autor el egresado - RICARDO DEL CRISTO RODRIGUEZ VILAR. Y rindo a Ud. el informe de mi estudio sobre el mismo.

METODOLOGIA: El señor RICARDO RODRIGUEZ, se desvía un tanto de la recomendada por el INCONTEC y el ICFES, pero sólo en cuanto a la forma que las reglas estructuran, no así en cuanto al método de ordenamiento de la investigación, que es preciso en la inducción y en las deducciones, por donde su clara mentalidad discurre a través de artículos, comentarios y jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia, para llegar al fondo de las disposiciones jurídicas, escudriñar sus deficiencias unas veces, sus contradicciones otras, y sus confuciones las más.

Para este análisis, de suyo prolijo, aporta abundoso material, cuidadosamente seleccionado, sobre el cual discier-

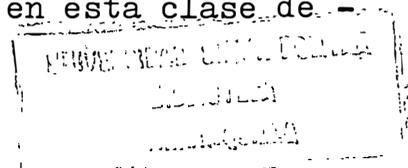


ne con claro criterio, exhibiendo su profundo conocimiento en el DERECHO LABORAL, y manejando ágilmente sus dotes de expositor.

Es de notar además, sus amplias noticias en cultura general, y sus consideraciones filosóficas sobre tópicos cristianos y humanitarios, cuando sopesa las fatales consecuencias del trabajo industrial de los menores y de la mujer, trabajo que estima inaceptable, y cuya supresión sugiere - por incompatible con los Derechos del Niño.

Lástima, a mi parecer, que no haya analizado marginalmente a su tema, y en estudio separado, aunque anexo las incidencias con que el salario actual incide en la mísera economía de los hogares proletarios, en donde el niño es la víctima de los desafueros capitalistas, a lo que se debe la triste necesidad de enviarlo a las fábricas y talleres a ganarse unos pesos para medio cooperar al ajuste de las necesidades premiosas del hogar.

Otra falla que encuentro en el trabajo profundo de RICARDO RODRIGUEZ, y ésta si metodológica, es la de no concretar, - con la debida claridad sus soluciones, por separado, y en forma textualmente destacada. Le pareció mejor ir las presentando a medida que descubría las deficiencias legales, - talvez ello se debió a su inexperiencia en esta clase de -

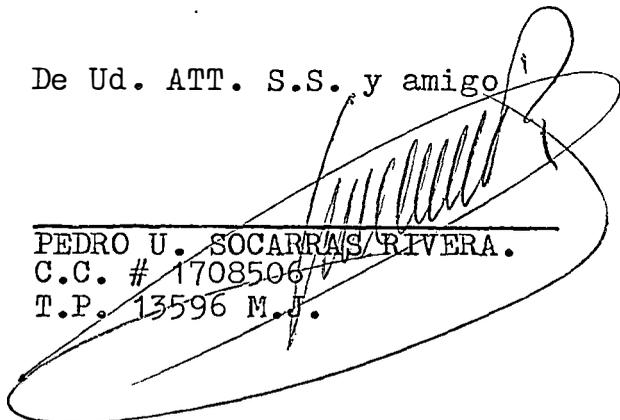


investigaciones, y a que las ideas cuando son brillantes se desarrollan más rápidamente que corren las palabras sobre el papel.

Pero estos pequeños lunares en nada empecen la técnica de este trabajo, ni opacan la lucidez jurídica con que ha sido concebido.

Hallo pues meritorio este análisis, Sr. Decano, y significo mi aprobación integral al trabajo "LA JORNADA DE TRABAJO EN LA LEGISLACION COLOMBIANA", del joven egresado, como digno de su opción al título de abogado.

De Ud. ATT. S.S. y amigo



PEDRO U. SOCARRÁS/RIVERA.
C.C. # 1708506
T.P. 13596 M.J.

LA JORNADA DE TRABAJO EN LA LEGISLACION COLOMBIANA

RICARDO DEL CRISTO RODRIGUEZ VILAR.

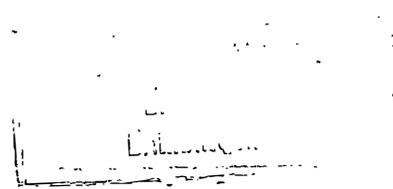
TRABAJO DE GRADO PRESENTADO
COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TITULO DE ABOGADO.

DIRECTOR: DR. PEDRO U. SOCARRAS.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

BARRANQUILLA 1987.



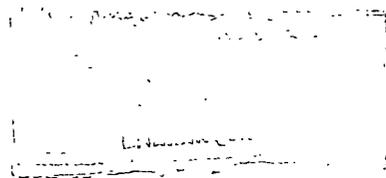
NOTA DE ACEPTACION

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

BARRANQUILLA. 1987.



CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO
SIMON BOLIVAR

Rector: Dr. JOSE CONSUEGRA H.

Secretario General: Dr. RAFAEL BOLAÑO MOVILLA.

Decano Facultad Derecho: Dr. CARLOS LLANOS SANCHEZ.

PRESIDENTE DE TESIS: Dr. PEDRO U. SOCARRAS R.

Jurado: Dr.

Jurado: Dr.

BARRANQUILLA. 1987.

AGRADECIMIENTOS

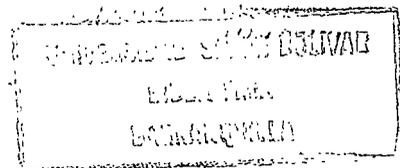
El autor expresa sus agradecimientos:

Al Dr. CARLOS LLANOS SANCHEZ. Decano de la Facultad de Derecho, por su colaboración.

Al Dr. PEDRO SOCARRAS RIVERA. por su invaluable asesoría.

A la Dr. LESBIA DE PALACIOS.

A todas aquellas personas que de una uotra forma colaboraron en la realización de esta investigación.



DEDICATORIA

A JULIO RODRIGUEZ y ALBA VILAR
porque Uds. gestaron en su san
gre mi triunfo de hoy.

A ISABEL BARRIOS, porque es su
ya la luz y el perfume que hoy
llenan mi existencia.

A RICHARD JOSE, LAURA ISABEL -
porque Uds. me impulsaron a la
conquista del porvenir.

Y a tí, HERNAN PACHECO SANCHEZ
porque me dijiste al oído que
dos son necesarios en la vida
para coronar la cuesta, LES EN
TREGO MI CORONA DE LAURELES.

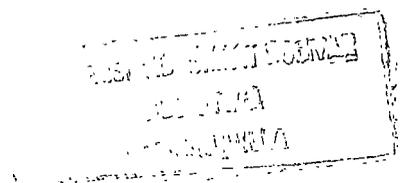
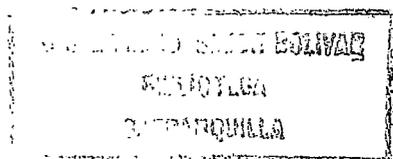


TABLA DE CONTENIDO

| | Pág. |
|--|------|
| INTRODUCCION..... | 14 |
| MARCO HISTORICO | |
| 1. EL TRABAJO PRIMITIVO..... | 17 |
| 1.1 EN LA ANTIGUEDAD..... | 18 |
| 1.1.1 El período familiar..... | 18 |
| 1.1.2 El período patrimonial..... | 18 |
| 1.2 EL ESCLAVISMO..... | 19 |
| 1.2.1 Las guerras y la piratería..... | 20 |
| 1.2.2 El nacimiento de hijos esclavos..... | 21 |
| 1.2.3 La voluntad..... | 21 |
| 1.2.4 La pena..... | 21 |
| 1.3 AMERICA PRECOLOMBINA..... | 22 |
| 1.3.1 Aztecas..... | 22 |
| 1.3.2 Incas..... | 22 |
| 1.4 LA SERVITUD..... | 22 |
| 1.5 COLEGIOS Y CORPORACIONES DE OFICIOS..... | 23 |
| 1.5.1 Patronos poderosos..... | 24 |
| 1.5.2 Compañeros..... | 24 |

| | Pág. |
|---|------|
| 1.6 JORNADA DE TRABAJO DURANTE EL REGIMEN CORPORATIVO..... | 24 |
| 2. EVOLUCION DE LA JORNADA DE TRABAJO..... | 27 |
| 2.1 INFLUENCIA DEL SURGIMIENTO DE LA MAQUINA Y DEL DESARROLLO INDUSTRIAL EN LA EVOLUCION DE LA CONCEPCION DE LA JORNADA DE TRABAJO..... | 27 |
| 2.2 FACTORES QUE HAN INFLUIDO EN EL MOVIMIENTO OBRERO EN LOS CAMBIOS DE LA HISTORIA DEL TRABAJO Y CON ELA EN LA JORNADA LABORAL..... | 29 |
| 2.2.1 Influencia que ejerce el intelectual..... | 30 |
| 2.2.2 El sindicalismo..... | 31 |
| 2.3 RAZONES QUE FUNDAMENTAN LA LIMITACION DE LA JORNADA LABORAL..... | 33 |
| MARCO CONCEPTUAL | |
| 3. PARALELO ENTRE LAS CONCEPCIONES SOCIALISTAS Y CAPITALISTAS..... | 35 |
| 4. LINEAMIENTOS DE LA JORNADA DE TRABAJO..... | 38 |
| 4.1 DEFINICIONES..... | 38 |
| 4.1.1 Jornada en sentido general..... | 38 |
| 4.1.2 Jornada de trabajo..... | 38 |
| 4.1.3 Jornada legal..... | 38 |
| 4.1.4 Jornada legal de trabajo..... | 39 |
| 4.1.5 Jornada diagramada..... | 39 |
| 4.1.6 Tarea..... | 39 |

| | Pág. |
|--|------|
| 4.1.7 Jornada efectiva..... | 39 |
| 4.1.8 Juicio de DE LITALA..... | 40 |
| 4.1.9 Otras opiniones..... | 40 |
| 4.2 CLASIFICACION DE LA JORNADA..... | 41 |
| 4.2.1 Jornada diurna..... | 41 |
| 4.2.2 Jornada nocturna..... | 41 |
| 4.2.3 Jornada mixta..... | 41 |
| 4.2.4 Jornada extraordinaria..... | 42 |
| 4.3 ASPECTOS DE LA NATURALEZA DE LA JORNADA DE TRA BAJO..... | 42 |
| 4.3.1 Es de naturaleza humana..... | 42 |
| 4.3.2 De naturaleza económica..... | 43 |
| 4.3.3 De naturaleza social..... | 43 |
| 4.4 PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA JORNADA REDUCIDA... | 44 |
| 4.4.1 Limitación por la ley al margen del contrato. | 45 |
| 4.4.2 El mantenimiento del salario anterior..... | 45 |
| 5. ORGANISMOS INTERNACIONALES..... | 47 |
| 5.1. ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO..... | 48 |
| 5.2 PRINCIPALES CONVENCIONES Y RECOMENDACIONES DE LA O.I.T..... | 50 |
| 5.2.1 Convención No. 47 de 1935..... | 51 |
| 5.2.2 Del principio de la semana de 40 horas..... | 51 |
| 5.2.3 De la adopción o del fomento de las medidas.. | 51 |
| 5.2.4 Conferencia de 1931..... | 51 |
| 5.2.5 Conferencia de 1936..... | 52 |



| | Pág. |
|---|------|
| 5.2.6 Conferencia de 1934 y 1935..... | 52 |
| 5.3 CONVENCIONES RATIFICADAS..... | 52 |
| 5.3.1 Número 1 de 1919..... | 53 |
| 5.3.2 Número 3 de 1919..... | 53 |
| 5.3.3 Número 4 de 1919..... | 53 |
| 5.3.4 Número 5 de 1919..... | 53 |
| 5.3.5 Número 7 de 1920..... | 53 |
| 5.3.6 Número 14 de 1921..... | 54 |
| 5.3.7 Número 15 de 1921..... | 54 |
| 5.3.8 Número 20 de 1925..... | 54 |
| | |
| MARCO. SOCIO-JURIDICO | |
| 6 CONQUISTA..... | 55 |
| 6.1 PRINCIPALES DECRETOS Y LEYES SOBRE LA JORNADA LABORAL..... | 57 |
| 6.1.1 Ley 48 de 1924..... | 57 |
| 6.1.2 Ley 129 de 1931..... | 57 |
| 6.1.3 Ley 10 de 1934 y decreto 195 de 1934. Art 15. | 60 |
| 6.1.4 Decreto 195 de 1934..... | 62 |
| 6.1.5 Decreto 2296 de 1938..... | 64 |
| 6.1.6 Decreto 709 de 1940..... | 65 |
| 6.1.7 Decreto 1850 de 1942..... | 65 |
| 6.1.8 Decreto 776 de 1934. Art. 1..... | 66 |
| 6.1.9 Ley 6 de 1941..... | 68 |
| 6.1.10 Decreto 2341 de 1946..... | 71 |

| | Pág. |
|----------------------------------|------|
| 6.1.10.1 Jornada diurna..... | 71 |
| 6.1.10.2 Jornada nocturna..... | 71 |
| 6.1.11 Ley 64 de 1946..... | 71 |
| 6.1.11.1 Jornada diurna..... | 72 |
| 6.1.11.2 Jornada nocturna..... | 72 |
| 6.1.12 Decreto 1487 de 1946..... | 72 |
| 6.1.13 Decreto 2058 de 1951..... | 73 |
| 6.1.14 Decreto 426 de 1952..... | 73 |
| 6.1.15 Decreto 231 de 1957..... | 74 |
| 6.1.16 Decreto 2352 de 1965..... | 74 |
| 6.1.17 Decreto 995 de 1968..... | 74 |

MARCO SOCIAL

| | |
|--|----|
| 7. MEDIACION DE LA JORNADA..... | 75 |
| 7.1 DIVERSOS CONCEPTOS PARA MEDIR LA DURACION DE LA JORNADA..... | 75 |
| 7.1.1 Tiempo efectivo..... | 75 |
| 7.1.2 Tiempo nominal..... | 76 |
| 7.1.3 Tiempo In-dinero..... | 76 |
| 7.2 DURACION DE LA JORNADA A DESTAJO..... | 76 |
| 7.3 Duración DE LA JORNADA EN EL TRABAJO REMUNERADO POR COMISION..... | 76 |
| 7.4 DURACION DE LA JORNADA EN EL TRABAJO POR EQUIPO. | 77 |

MARCO LEGAL

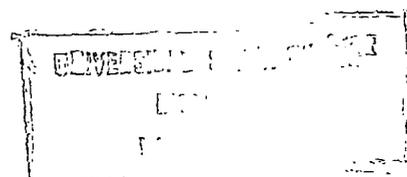
| | |
|--|----|
| 8. CONCEPTO DE JORNADA Y SUS CLASES..... | 79 |
|--|----|

| | Pág. |
|---|------|
| 8.1 JORNADA DIURNA..... | 80 |
| 8.2 JORNADA NOCTURNA..... | 80 |
| 8.3 JORNADA ORDINARIA..... | 80 |
| 8.4 JORNADA MAXIMA..... | 81 |
| 8.5 EXCEPCIONES AL PRINCIPIO DE LA JORNADA DE OCHO HORAS..... | 82 |
| 8.5.1 Labores agrícolas, ganaderas y forestales..... | 82 |
| 8.5.2 Labores discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia..... | 83 |
| 8.5.3 Labores insalubres y peligrosas..... | 83 |
| 8.5.4 Trabajadores menores de 18 años de edad..... | 84 |
| 8.6 Ley 10 de 1934 y Decreto 395 de 1934. Art. 15... | 84 |
| 8.7 Decreto 995 del 26 DE JUNIO de 1968..... | 86 |
| 8.7.1 Prohibición absoluta..... | 86 |
| 8.7.2 Prohibición relativa..... | 87 |
| 8.8 DECRETO 995 DE 1968..... | 90 |
| 8.8.1 Prohibición absoluta..... | 92 |
| 8.8.2 Prohibición relativa..... | 92 |
| 8.9 CASACION MARZO 11 DE 1949 C.S.J..... | 94 |
| 8.10 CASACION DE 5 FEBRERO DE 1954 D. DEL T. VOLUMEN XIX NUMEROS 109-111. PAG. 104-17 DE MARZO DE 1954..... | 99 |
| 8.10.1 Contrato de trabajo..... | 101 |
| 8.10.2 Prestaciones sociales..... | 101 |
| 8.10.3 Jornada laboral..... | 102 |



| | Pág. |
|--|------|
| 8.10.4 Salario..... | 103 |
| 9. JORNADA EXTRAORDINARIA..... | 104 |
| 9.1 SENTENCIA DEL 16 DE DICIEMBRE 1949 GACETA DEL TRA BAJO T. IV. NUMEROS 29 y 40. PAG. 1052..... | 106 |
| 10. JORNADA POR TURNOS..... | 108 |
| 10.1 CONCEPTO No. 4 DE FEBRERO DE 1960 DE LA DIREC- CION DE MEDICINA DEL TRABAJO..... | 111 |
| 10.2 DISPOSICIONES DEL ART. 167 C.S. DEL T..... | 112 |
| 11. SISTEMA COMPENSATORIO..... | 114 |
| MARCO ANALITICO | |
| 12. FUNDAMENTOS DE LA LIMITACION DE LA JORNADA DE TRA BAJO Y PROTECCION AL DESCANSO..... | 115 |
| 12.1 INTERVENCION DEL ESTADO EN LA REDUCCION DE LA JORNADA DE TRABAJO..... | 115 |
| 12.2 PROTECCION DEL TIEMPO DE TRABAJO Y DE DESCANSO.. | 117 |
| 12.3 EL INTERMEDIO..... | 118 |
| 12.4 DESCANSO..... | 119 |
| 13. VENTAJAS DE LA REDUCCION DE LA JORNADA DE TRABAJO Y BASE FUNDAMENTAL..... | 121 |
| 13.1 Art. 161-162 C.S. DEL T..... | 121 |
| 13.2 VENTAJAS DE LA REDUCCION DE LA JORNADA..... | 122 |
| 14. REMUNERACION EN DIAS DE DESCANSO..... | 124 |
| 14.1 SE PERMITE EL TRABAJO EN DIAS DE DESCANSO EN LOS SIGUIENTES CASOS..... | 125 |

| | Pág. |
|------------------------------|------|
| 14.2 ART.430 C.S. DEL T..... | 125 |
| CONCLUSIONES..... | 128 |
| BIBLIOGRAFIA..... | 132 |
| INDICE..... | 134 |



INTRODUCCION

Preocupado por las condiciones y la naturaleza del tiempo empleado por el trabajador en la producción y la clase obrera en su conjunto, premisa ésta del Derecho Laboral que se conoce con el nombre Universal de jornada de Trabajo;- he querido abordar este tema como materia de tesis, por la importancia que presenta en estos momentos en el panorama universal y nacional el proletariado como única clase fundamental y determinante en la historia contemporánea.

En las investigaciones iniciadas para abordar este trabajo ha sobresaltado algunos temas de vital importancia, en el desarrollo de este estudio, tal como es la lucha de clase- como factor imprescindible de la historia, antes del advenimiento del triunfo del proletariado; y es sobre el enmarcamiento de la tesis de la lucha de clase, es como podemos entender los elementos mínimos conquistados por el proletariado, en la estabilidad, remuneración, protección y reducción del tiempo empleado en la producción.

Es posible hablar de la jornada de trabajo en Colombia sin

antes de analizar el campo internacional, pues no somos una isla, sino parte de una sociedad Internacional que actualmente sufre los rigores de crisis económicos y sociales producidos por los grandes monopolios que dominan los países explotados como el nuestro.

Por lo anterior, el tema tratado está íntimamente vinculado con la problemática externa o intelectual, Nacional interna y si bien nuestro pueblo, al igual que la mayoría de los países del mundo ha acogido y ratificado el principio de la reducción de la jornada de trabajo a 8 horas, la presión y lucha política de la clase se ve frustrada en la práctica, pues si el fin primordial es la integridad física y espiritual, la contradicción entre el capital y el trabajo hacen inaccesible los objetivos de la clase trabajadora dentro del marco de la sociedad formal.

Además todavía encontramos dolorosas excepciones en perjuicio de los trabajadores como es el caso de los asalariados del transporte a quienes se someten a jornadas máximas de 10 horas y trabajo hasta 14 o más para completar lo necesario para su subsistencia.

Creo conveniente por tanto estudiar y reestructurar este aspecto del Derecho Laboral como parte del gran engranaje económico social del país.

Debo agradecer a la Universidad Simón Bolívar el haber sembrado en mi espíritu en interés por los temas sociales esencia de toda sociedad. Inquietud lograda gracias a la calidad y cualidades de los profesores verdaderos maestros - de las ciencias humanas y al mantenimiento de esa llama de libertad que solo en nuestra alma Mater arde.



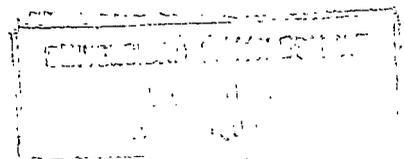
MARCO HISTORICO

1. EL TRABAJO PRIMITIVO

Gracias al trabajo el hombre progresa, evoluciona y domina la naturaleza, pero cuando produce más de lo necesario, queda un excedente y un grupo de hombres se adueñan de ese sobrante, aparece la propiedad privada empiezan a dominar a los demás. Surgen aquí dos elementos esenciales que van a constituir la relación Laboral; la autoridad del que manda y la subordinación del que obedece el que produce y el beneficiado. Con estos opuestos se caracterizan las diferentes etapas en la historia del trabajo, así:

- Dueño y esclavo, en la época de la esclavitud.
- Patricios y plebeyos, colonos y años en la antigüedad.
- Maestros y compañeros cuando la actividad Laboral se desarrolló en las Corporaciones.
- Siervos de la Gleba y señores en el Feudalismo.
- Obreros y patronos en la época actual del Capitalismo y del gran desarrollo industrial.

La meta ideal será la etapa en que se termine "La explotación del hombre por el hombre" y así se acabe la miseria -



del obrero al lado de la opulencia y el despilfarro del dueño de los medios de producción, que se produzca de acuerdo a las necesidades y se distribuya esa producción también proporcionalmente a esas necesidades.

1.1 EN LA ANTIGUEDAD

Durante esta época se pueden encontrar dos etapas o períodos principales según el fin para el cual se produce, Así:

1.1.1 El período familiar

Aquí el hogar se desempeñan como fábrica. La familia trabaja para satisfacer sus necesidades, no hay el interés de vender, ni de lucrarse, por lo tanto no se trabaja hasta llegar al agotamiento físico de la persona.

1.1.2 El período patrimonial

Ya se incorpora al esclavo, como medio de producción propiedad del amo a quien debe obedecer surge la subordinación en lugar de la solidaridad del vínculo familiar. Se produce no sólo para satisfacer las necesidades sino como ánimo de lucro, pero no hay apremio en la producción y se trabaja pausadamente, aunque se prolonga la jornada de sol a sol. Por la noche no hay trabajo por la carencia de luz, se

dificultan las actividades nocturnas. La primera reglamentación de la jornada de trabajo la encontramos en el Código de Manú, de MARIO DE LA CUEVA, en 1820 antes de Cristo al establecer lo 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 y el día para el trabajo.¹

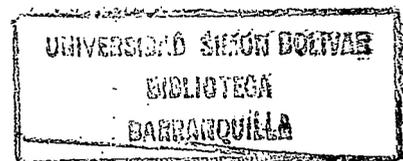
Es importante esta clasificación porque considera ya un tiempo de descanso así sea limitado, sólo por la falta de luz.

1.2 EL ESCLAVISMO

Sobre la relación entre el trabajo y la esclavitud CABANELLAS, citado por MARIO DE LA CUEVA, dice:

La historia del trabajo en el mundo antiguo es la historia de la esclavitud en su inicia-

¹ MARIO DE LA CUEVA. Derecho mexicano del Trabajo. Editorial pomea S.A. 1954.



ción, pues constituye también el
comienzo de la primera manifiesta:
ción de una actividad subordina-
da²

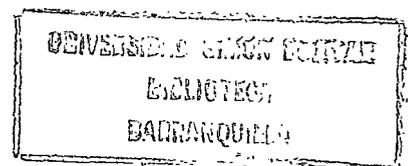
Cuando el sér humano empleó a su semejante como una cosa -
con el único fin de obtener por medio de él un lucro con
su actividad, encontramos el trabajo fruto de esa subordi-
nación. Para el esclavo no existió ninguna reglamentación
de la jornada de trabajo, él era un objeto y no un sér hu-
mano, debía trabajar dónde, cómo y durante el tiempo que
quisiera su dueño.

Encontramos la esclavitud en los pueblos antiguos princi-
palmente en Roma. Las causas principales que condenaban a
un sér humano a ser esclavo, fueron:

1.2.1 Las guerras y la piratería

Tanto después de las batallas como en las acciones de pira-
tas, las personas que eran capturadas como prisioneros, se
condenaban a ser esclavos.

² MARIO DE LA CUEVA. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial
pomea S.A 1954.



1.2.2 El nacimiento de hijos esclavos

Aquellos cuyos padres fueron esclavos, por este sólo hecho nacían esclavos. Es lo que menciona MARIO DE LA CUEVA citando a CABANELLAS como "el crecimiento anual del ganado humano"³

1.2.3 La voluntad

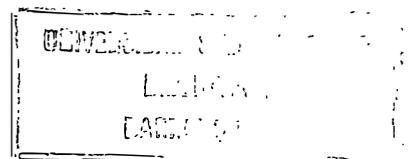
Se presentaban el caso de hombres libres que vendían a sus hijos o los exponían.

1.2.4 La pena

Se imponía como sanción por algunos delitos, así el ratero sorprendido inflagante, el condenado a las minas, el condenado a luchas en el circo, no inscribirse en el censo o sustraerse al servicio militar.

También el deudor condenado al pago de una obligación y que no tenía con que responder. Los primeros sometidos fueron la mujer y el prisionero, por su condición de dependencia y subordinación.

³. MARIO DE LA CUEVA. Op. Cit. p. 58.



1.3 AMERICA PRECOLOMBINA

1.3.1 Aztecas

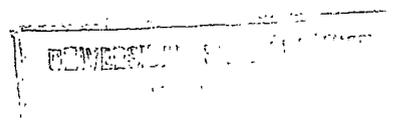
También existió la esclavitud en estos indígenas a pesar de que conocieron la propiedad colectivas; la tierra estaba dividida en lo que era propiedad de la nobleza y la que pertenecía a la comunidad colectivamente.

1.3.2 Incas

Practicaron la esclavitud, los indígenas naturales de Yana yacó al ser vendidos por los Incas pasaban a esclavos, pero de estos indígenas todas las clases debían trabajar no sólo los esclavos, claro que estos en peores condiciones, pero todos tenían ocupación.

1.4 LA SERVITUD

Durante esta etapa la jornada de trabajo continuó igual que durante la esclavitud, el siervo debía obedecer ciegamente a su amo, sin ningún derecho más que a trabajar para su señor, pues tampoco poseían la tierra que trabajaban. El hombre como trabajador interesó en esta época, según el rendimiento que éste tuviera en su labor y la sumisión que observara.



La servidumbre podía ser por un tiempo limitado (temporal) o indefinida, o perpetua. MARIO DE LA CUEVA dice

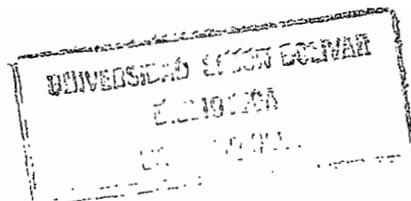
Los siervos de la Gleva no podían poseer tierra propia ni cultivar ésta sino para su señor. La servidumbre representó una esclavitud atenuada; convertido el amo en señor, no tenía ya facultad plena sobre la vida o sobre la persona del siervo.⁴

1.5 COLEGIOS Y CORPORACIONES DE OFICIOS

La historia de las corporaciones es de gran importancia para el Derecho del Trabajo porque allí se encuentra la semilla de la reivindicaciones obreras obtenidas gracias a la Organización de los trabajadores.

Las corporaciones fueron asociaciones de individuos de una misma profesión y también de varias, que buscaron mediante; la mutua colaboración defender sus intereses. Llegaron a tener tanta fuerza que se convirtieron en verdaderos monopolios.

⁴ MARIO DE LA CUEVA. Op. Cit. p. 67.



En sus inicios sólo formaron parte de las corporaciones, - hombres libres y luego se fueron incorporando esclavos y libertos.

Dentro de esta organización existieron distintas jerarquías

1.5.1 Patronos poderosos

Pertenecían a la categoría más lata y estaban integrados - por los maestros. Para llegar a esa posición debían comprobar la capacidad de obrero o compañero, esperar que hubiera vacantes y pagar unos derechos elevados a quien los vendía.

1.5.2 Compañeros

Que constituían la gran mayoría, quienes trabajaban con miserables salarios. Por ésto una de las mayores inquietudes que surgieron de los colegios fue la referente a la mejora de salarios.

1.6 JORNADA DE TRABAJO DURANTE EL REGIMEN CORPORATIVO

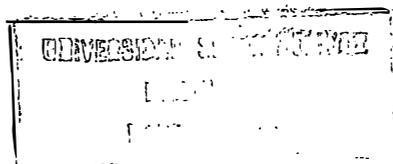
En el libro de los Oficios se encuentra relatada por MARIO DE LA CUEVA citando a CABANELLAS, la historia de las corporaciones, en donde se establece que.

La reglamentación del trabajo, determinada por los estatutos de las corporaciones comprendía la duración de la jornada de trabajo, iniciada casi siempre al amanecer o al salir el sol.

El trabajo en algunos oficios-terminaba cuando las campanas de las iglesias tocaban a vísperas o sea cuando aparecía el lucero de la tarde; en otros - al oscurecer. Después, ya de noche, se suspendía el trabajo y se vigilaba celosamente para que no se produjeran contravenciones, la jornada laboral no era fija, ya que variaba de conformidad con las estaciones. En invierno podía calcularse en pocas más de ocho horas; mientras en algunos días de verano alcanzaba el doble⁵

Como se puede notar, que en esta época ya había inicios de la reglamentación del tiempo límite del trabajo, aunque no se pensó en la resistencia del individuo y en el perjuicio que recibe por el exceso de trabajo sino en la comodidad -

⁵. MARIO DE LA CUEVA. Op. Cit. p. 111.



para trabajar con la luz del día. También influyó en la reglamentación de la jornada de trabajo el factor religioso, pues se consagró el descanso en los domingos y días de fiesta religiosas.

En los días sábados se redujo la jornada y en las vísperas o en las vigiliias de las fiestas religiosas que eran más o menos veinte en el año. Esto con el fin de que el trabajador pudiera asistir a las festividades de la religión.

También transcribe DE LITALA cuando cita a CABANELLAS en su segundo tomo:

En Francia, las ordenanzas corporativas limitaban la jornada de trabajo fijándola generalmente, de nueve a diez horas en invierno y de doce a catorce en el estío.⁶

⁶ DE LITALA. Derecho Procesal del Trabajo . Ediciones jurídicas Europa América, Bosch y Cía. Editores Buenos Aires. Tomo I.

2. EVOLUCION DE LA JORNADA DE TRABAJO

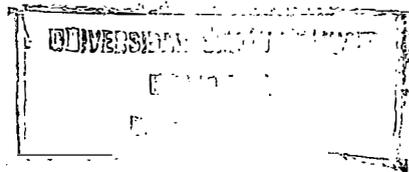
2.1 INFLUENCIA DEL SURGIMIENTO DE LA MAQUINA Y DEL DESARROLLO INDUSTRIAL EN LA EVOLUCION DE LA CONCEPCION DE LA JORNADA DE TRABAJO

Durante las épocas analizadas la jornada ha sido de sol a sol y aún se conservó así hasta el principio de la edad Moderna.

La mano de obra se desarrolló por la preocupación de construir grandes catedrales y producir obras de arte, por esto el trabajo fue lento.

Con la aparición de las máquinas y el desarrollo industrial surge también la ambición de producir grandes cantidades - para obtener mejor ganancia y las jornadas laborales se extienden hasta el máximo, el único interés es ganar sin importar para nada la salud del obrero quien se ve precisado a someterse a ese exceso de esfuerzo.

La ley CHAPELIER proclamó la libertad del trabajo, con lo



cual quedó la jornada de trabajo a libertad de las partes en los contratos.

En los comienzos del industrialismo en el siglo xix fue común que las jornadas llegaron de 14 a 16 horas y poco antes de la Primera Guerra Mundial se trabajó hasta 24 horas con otras 24 de descanso utilizando los turnos.

En las hilanderías Inglesas llegó a trabajarse hasta 17 horas por día, pero en general el promedio era de 12 horas.

Durante esta época hay un gran abaratamiento de la mano de obra, porque las máquinas desplazan gran número de trabajadores factor que hace más difícil la situación del asalariado.

Ante esta situación los obreros empiezan a protestar y hay los primeros inquietudes en busca de la reducción de la jornada de trabajo.

Es entonces cuando, según se lee en "la jornada de trabajo" de LUIS ALBERTO DESPOTIN, citado por DE LITALA

Aparece ROBERTO OWEN con sus ensayos sobre la reducción de la jornada en la hilandería de algodón de New Lanark. Empezó por establecer

una jornada laboral de 16 horas que se redujo a 12 y media y luego a once y media y en 1816 se fijó en diez y media.⁷

Trataba Owen de demostrar que cuando el trabajador era sometido a una jornada menos larga, no se fatigaba y producía más y de mejor calidad que cuando se prolongaba demasiado.

En el libro "La riqueza de las Naciones" DE LITALA al citar a ADAM SMITH⁸, se refiere a la jornada laboral de ocho horas en Inglaterra. Son los primeros anuncios del gran movimiento obrero alrededor de la reducción de la jornada laboral.

2.2 FACTORES QUE HAN INFLUIDO EN EL MOVIMIENTO OBRERO EN LOS CAMBIOS DE LA HISTORIA DEL TRABAJO Y CON ELLA EN LA JORNADA LABORAL

En el libro "Teoría del Movimiento Obrero" de SELIG PERLMAN⁹ traducción de FELIX CABALLERO se encuentra como principales

⁷ DE LITALA. Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones jurídicas Europa América, Bosch y Cía. Editores Buenos Aires. Tomo I.

⁸ Ibid. p. 470.

⁹ SELIG PERLMAN. Teoría del Movimiento Obrero. Traducción de FELIX CABALLERO. Aguilar. Tabasco 275 Mexico 1958

causas de las luchas del obrerismo las dos siguientes.

2.2.1 Influencia que ejerce el intelectual

Con sus estudios de Economía, sociología Etc., que le llevan a concluir teorías anticapitalistas de nacionalización o socialización de la industria y de los medios de producción y al trabajador a interesarse por la reivindicación de sus derechos plasmados en una jornada laboral y salarios justos.

SALIG PERLMAN¹⁰ citado por PABLO GOMEZ nos dice:

El intelectual puede salvar al movimiento obrero de una degeneración mortal, siempre que sea capaz, en primer lugar, de extraer de su oscuro escondrijo el meollo de la filosofía genuina del obrero; en segundo lugar, de dotar a tal filosofía de ese atractivo que son sólo capaces de dar los especialistas en especulaciones genéricas, con expresiones afortunadas y en tercero y último lugar de buscar la manera de poner en contactos esa

¹⁰. PABLO E. GOMEZ. Los derechos de los Trabajadores.

filosofía Congénita del trabajo
con las más amplias capas del -
interés público.

2.2.2 El Sindicalismo

Cuando los obreros toman conciencia de la importancia de estar organizados, como única solución para defenderse de la opresión de los patronos, surgen los sindicatos. Estos luchan en beneficio de sus afiliados los trabajadores y en contra del patrono.

También según este libro "Teoría del Movimiento Obrero" de SALIG PERLMAN, los sindicatos, las organizaciones de hoy deben defenderse del intelectual cuando dice:

El Sindicalismo que es esencialmente pragmático, lucha constantemente no sólo contra los patronos en pro de una mayor oportunidad traducida en ingresos, seguridades y libertades en el comercio y la industria, sino que lucha también, ya sea consciente e inconscientemente, de una manera activa o meramente pasiva contra el intelectual que idea sus programas y dirige su política. En esta lucha por el trabajo "Orgánico" contra la dominación por

los intelectuales percibimos el antagonismo entre una ideología que mantiene a los obreros en el centro de su visión y otra rival que considera el trabajo ampliamente, como una masa abstracta dominada por una fuerza igualmente abstracta.¹¹

NICOLAS LENIN citado por PABLO GOMEZ,¹² reconocía la divergencia que hay entre el intelectual y el afiliado a un sindicato aunque no lo caracterizó como un antagonismo recíproco inevitable, cuando dijo:

De no haber sido por los intelectuales Burgueses MARX y ENGELS - el movimiento obrero nunca hubiera dejado de ser una cosa sin importancia. Luchando aquí por un aumento de salarios y allí por algunas leyes laborales, LENIN veía el movimiento obrero y sindicalista, no como una reunión de individualidades concretas distribuyéndose una oportunidad colectiva de trabajo y tratando de

¹¹• SALIG PERLMAN. Op. Cit.

¹²• PABLO E. GOMEZ. Op, Cit. p. 19.

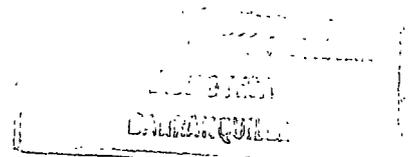
aumentar éste paso a paso y gracias al esfuerzo conjunto de todos, sino más bien como una masa abstracta predestinada por la historia para alzarse contra el orden social capitalista y demolerlo.

2.3 RAZONES QUE FUNDAMENTAN LA LIMITACION DE LA JORNADA LABORAL

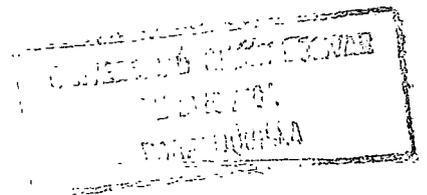
Después de la Revolución Francesa con la promulgación de los derechos del Hombre y la proclamación de la libertad del individuo, se lucha por la libertad para contratar, y es así como surgen hipótesis respecto, de las cuales se establece que no hay lugar a la reducción de la jornada porque va contra la libertad de contratar ya que el obrero es libre de trabajar todo el tiempo que él estime necesario para así obtener una mayor salario para sobrevivir a sus necesidades. Ante esta hipótesis planteada se puede vislumbrar que ésta es totalmente falsa porque la libertad del obrero ante la riqueza del patrono es ninguna.

La limitación de la jornada es un intervencionismo estatal que defiende los intereses de los obreros como una elemental norma de equidad social.

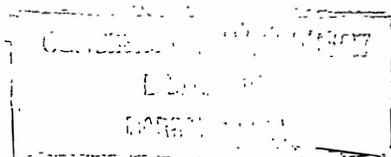
La salud, la inteligencia y la tranquilidad del obrero de-



ben valer tanto en una sociedad como la salud y tranquilidad del rico. Si la fuerza de trabajo produce la riqueza no hay razón que justifique el sacrificio del pobre para llenar las alcancías del rico y el principal fin es producir para satisfacer las necesidades de la humanidad.



MARCO CONCEPTUAL

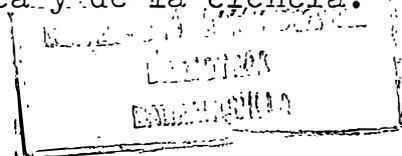


3. PARALELO ENTRE LAS CONCEPCIONES SOCIALISTAS Y CAPITALISTAS SOBRE EL TRABAJO Y ESPECIALMENTE SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO.

El socialismo permite y garantiza a todos los ciudadanos - ejercer el derecho de trabajo. Esto lo consigue mediante la planificación de la Economía general en la socialización de los medios de producción evita la existencia de un grupo reducido de ociosos que vivan a expensas de una mayoría de - trabajadores.

En el capitalismo encontramos un puñado de amo y señores de los medios de producción que organizan la Economía y la producción con base en la ley de la oferta y de la demanda con miras a obtener el máximo rendimiento a costas del duro trabajo de miles de hombres y la desocupación forzada de los demás.

Para incrementar la producción en el socialismo se hace conciencia de los trabajadores, del deber de trabajar para beneficio de la sociedad y del interés personal, al tiempo - que se utiliza los avances de la técnica y de la ciencia.



La cooperación socialista del trabajo en la colaboración-amistosa de trabajadores no sometidos a explotación basada en la propiedad social de los medios de producción y en la técnica más avanzada.

La cantidad de producción podemos incrementarla ya aumentando o alargando la jornada y elevando la intensidad del trabajo, ya perfeccionando la técnica y la organización de la producción. El socialismo de preferencia al segundo de estos métodos. Dentro de la sociedad socialista método principal para alcanzar una mejor productividad del trabajo, consiste en dotar innecesariamente a la producción de nuevos elementos técnicos y en perfeccionar los procesos tecnológicos sin alargar la jornada.

El capitalismo recurre a uno y a otro método, aunque los dos métodos le sirve para incrementar la explotación, para aumentar la plusvalía absoluta y relativa. El patrono pone en marcha una máquina nueva, no cuando ésta ahorra trabajo, sino cuando le resulta más ventajosa que el pago de los salarios de los obreros a los cuales remplaza. La divisa del capitalismo es : Sacar todo lo posible del obrero. La del socialismo Sacar todo lo posible de la máquina.

Para la sociedad capitalista es imposible garantizar el derecho del descanso y su correcta planificación y la salud-

de los obreros es renglón de tercer orden.

La legislación sobre la limitación de la jornada, las vacaciones pagadas y otros derechos sociales de la clase obrera son conseguidos sólo después de largas luchas.

4. LINEAMIENTOS DE LA JORNADA DE TRABAJO

4.1 DEFINICIONES

En la obra de LUIS ALBERTO DESPOTIN, encontramos varios - conceptos de la jornada según los diferentes ángulos de donde se aprecie.

4.1.1 Jornada en sentido general

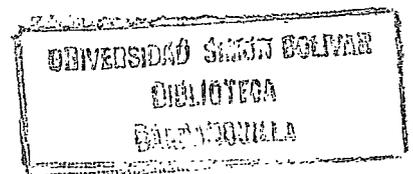
Lapso dentro del cual se realiza un hecho o acontecimiento por ejemplo, jornada prolongada o jornada heroica.

4.1.2 Jornada de trabajo

Tiempo que se emplea o es necesario para cumplir o realizar una tarea, hay un propósito creador de valores.

4.1.3 Jornada legal

Tiempo permitido por la ley para realizar una tarea o ejecutar un hecho. Ejemplo, jornada legal de menores para la escuela.



4.1.4 Jornada legal de trabajo

Lapso permitido por la ley para realizar en materia de trabajo una tarea por cuenta de terceros o a disposición de un principal.

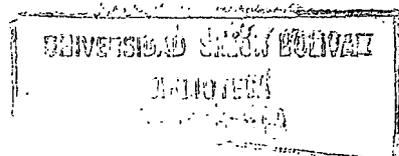
4.1.5 Jornada diagramada

Se realiza en un período mayor al normal en razón de la índole continuada de la labor y de sus características especiales. Se ordena por una diagrama de acuerdo a los períodos normales prefijados. (Ciclo normal) y de un reposo compensatorio, mínimo continuado (gran descanso) que equilibra jornada y descanso. Cumplen jornadas diagramadas el ferroviario y los empleados de otras empresas de transporte. También las enfermeras y los médicos que deben prestar turnos en los hospitales.

4.1.6 Tarea

Es la cantidad de producción que debe requerir dentro de la jornada legal. Cumplida la tarea asignada al obrero puede retirarse aún antes del término de la jornada legal.

4.1.7 Jornada efectiva



Según GUILLERMO CABANELLAS.

El tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrono en el lugar de la prestación de los servicios. Es necesario que esté trabajando, puede estar sin hacer oficio, pero listo - para obedecer cualquier orden del patrono en el lugar legal.¹³

4.1.8 Juicio de DE LITALA

No constituye jornada de trabajo efectivo; según juicio de MARIO DE LA CUEVA,¹⁴ los siguientes puntos:

- A. El tiempo para llegar al lugar del trabajo.
- B. Los descansos intermedios.
- C. Las interrupciones del trabajo.

4.1.9 Otras opiniones

Hay distintas opiniones sobre lo que es el tiempo de traba

¹³ GUILLERMO CABANELLAS. Tratado de Derecho Laboral. Tomo I Parte general. Ediciones "El gráfico Buenos Aires"

¹⁴ MARIO DE LA CUEVA. Tomo II. Editorial Pomea S.A., Mexico 1954.

jo, por ejemplo: la ley Italiana considera trabajo efectivo en la agricultura:

- A. Los descansos intermedios
- B. El tiempo para ir al campo o lugar del trabajo y para regresar.
- C. El tiempo para afilar las heces.

4.2 CLASIFICACION DE LA JORNADA

Se puede hacer una clasificación de la jornada de trabajo teniendo en cuenta las horas durante las cuales se presta:

4.2.1 Jornada Diurna

Aquella que se realiza durante el día en las horas comprendidas entre las 6 A.M. y las 6 de la tarde.

4.2.2 Jornada Nocturna

Es la que se presta en las horas de la noche después de las 6 P.M. y antes de las 6 A.M.

4.2.3 Jornada Mixta

La consideran algunas legislaciones comprende parte del día

y parte de la noche. Esta clasificación es importante por que la remuneración es mayor de noche que de día, y porque en las horas nocturnas está prohibido el trabajo de menores y hay restricciones para el de mujeres.

4.2.4 Jornada Extraordinaria

Es la que excede de la ordinaria sólo puede pactarse en los casos establecidos por la ley para que sea jornada extraordinaria presta de día se llama extraordinaria diurna y si se presta de noche se llama extraordinaria nocturna. Ejemplo de jornada extraordinaria nocturna, un trabajador realiza una jornada ordinaria de 8 a 12 y de 2 a 6 y luego continúa hasta las 9 P.M.P.. Ha trabajado tres horas de 6 a 9 en jornada extraordinaria nocturna.

4.3 ASPECTOS DE LA NATURALEZA DE LA JORNADA DE TRABAJO

Es importante analizar los diferentes aspectos o facetas del campo de la jornada de trabajo.

4.3.1 Es de naturaleza humana

Se relaciona intimamente con la vida del trabajador, como una defensa de su salud física y mental. No podemos equiparar el trabajador a una máquina, es necesario tener bien -

presente que es una persona humana, principal objeto para el cual se necesita esa producción de riqueza fruto de la combinación trabajo, medio de producción y materia prima.

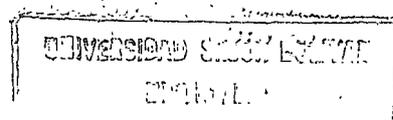
4.3.2 De naturaleza Económica

Es la base principal para mejorar la calidad y la cantidad de la producción.

Por experimentos realizados se ha comprobado que las jornadas extenuadas perjudican el rendimiento, pues el trabajador pasa por tres períodos durante la jornada primero está eufórico al iniciarse el trabajo, luego viene la etapa de mayor concentración y rendimiento y después una tercera en que decae su habilidad y concentración debido al cansancio, fatiga. En este último período son más comunes los accidentes de trabajo y demás desastres en las fábricas.

4.3.3 De Naturaleza Social

Surge del nivel de la vida del trabajador; es un derecho - que corresponde a la masa trabajadora como mínimo retribución a su desgaste de energía en la producción de bienes de riqueza material.



La producción no debe ser un fin sino un medio para obtener los recursos necesarios para el bienestar general de la humanidad.

Deben pensar las más ventajas morales y sociales de la jornada reducida para beneficio de la clase obrera que la mejor cantidad de bienes producidos. Tanto que hoy se consagra en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre adoptados en 1948 por las Naciones Unidas. Artículo 24 "Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas".

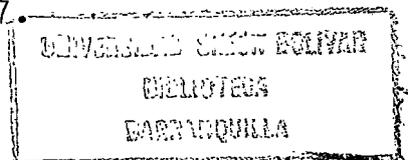
4.4 PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA JORNADA REDUCIDA

Dice GUILLERMO CABANELLAS AL respecto:

Cónforme al Estado actual de la legislación sobre esta materia y a la doctrina que la conduce, los principios fundamentales de la institución se orientan a estas conclusiones:

- A. Universalidad de su limitación.
- B. Limitación por la ley al margen del contrato.
- C. Mantenimiento del salario anterior.¹⁵

¹⁵ GUILLERMO CABANELLAS. Op. Cit. p. 37.



4.4.1 Limitación por la ley al Margen del Contrato

Significa que la anterior es la disposición legal, la que prima sobre la voluntad de las partes y si se pactan jornadas extralegales se tendrán por no pactadas.

Se garantiza esta disposición de la ley con la disposición; las leyes laborales son de orden público y concretamente - las que regulan la jornada máxima de trabajo no son renunciables por el trabajador.

Además la ley debe establecer sanciones a los patronos que incumplan. Por esto es nulo todo pacto que limite o aumente los efectos de la ley sobre la jornada máxima de trabajo.

4.4.2 El mantenimiento del salario anterior

Si se permitiera sólo la reducción de la jornada en el tiempo y a la vez se permitiera el reducir el salario la medida de protección sería totalmente inócua, se abandonarían económicamente al trabajador, quien irremediablemente para poder subsistir tendría que recurrir a conseguir otros trabajos en lugares diferentes para poder obtener lo necesario para su subsistencia. Perdería todo objetivo de defensa y - por el contrario obligaría al trabajador a extenuarse en :

jornadas dobles y triples en trabajos diferentes.

Por lo anterior la legislación sobre jornada debe ser concurrente con la protección al salario.

5. ORGANISMOS INTERNACIONALES

La lucha por la limitación de la jornada de trabajo lo mismo que los demás derechos logrados por los trabajadores comienza por la acción de la organización del obrerismo organizados a través de sindicatos y asociaciones. Surgida - la llama de la inconformidad y orientados gracias a sus organizaciones se presenta un movimiento mundial que promueve la realización de conferencias Internacionales y la creación de organismos que a nivel mundial traten y busquen soluciones a las inquietudes y peticiones del proletariado.

Fué así como el primer Congreso General de Trabajadores se realizó en Baltimore en 1866, allí se planteó por los obreros la necesidad de una jornada de ocho horas para la actividad del obrero industrial.

Como es lógico los representantes del patrono presentaron sus tesis de desquiciamiento de la Economía.

Más tarde se realizaron otros Congresos Internacionales - con el fin de Internacionalizar el Derecho del Trabajo; en

1916, se llevó a cabo el de LEEDS, en 1917 en Berna se reunieron los países Centro Europeos y Neutrales y en Buffalo las organizaciones Internacionales.

En todos se llegó al establecimiento de un programa social casi igual y se acordó pedir a los gobiernos respectivos - incluir esas conclusiones en el texto del tratado de paz.

El gobierno Alemán izquierdista que subió al poder en 1918 trató de realizar la petición de incluir esas conclusiones de los tratados de paz de Versalles (1919), pero sólo consiguió que quedaran consignadas algunas normas de carácter organizativo que llevaron a la creación de la organización del Trabajo (D.I.T.).

5.1 ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Sobre este organismo dice ERNESTO KROTOSCHIN.

A partir de la creación de la O.I.T. el derecho clásico de los tratados - bilaterales va viendo sustituido por un derecho basado en convenciones Internacionales, las que crean un derecho común (Universal unificado).¹⁶

¹⁶ ERNESTO KROTOSCHIN. Instituciones de Derecho del Trabajo Ediciones Arayú. Buenos Aires 1954.

El nuevo Derecho Universal del trabajo tiene su punto de partida en la O.I.T., principalmente.

Entre los principales principios de la O.I.T. están los contenidos en el Artículo 41 de la CONSTITUCION.

A. El trabajo no debe considerarse simplemente como una mercadería o un artículo del comercio.

B. El reconocimiento del derecho de asociación como para trabajadores y empleados.

C. La protección del trabajador gracias a la adopción de la jornada máxima de ocho horas o de la semana máxima legal de 48 horas: La institución de un descanso semanal de 24 horas; incluyendo en lo posible el domingo; la suspensión del trabajo de los niños y la reglamentación del trabajo de los menores adultos.

El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida normal.

Como vemos se refiere la O.I.T. como uno de sus fines principales a la reglamentación de la jornada, como uno de los elementos básicos en la protección del trabajador a nivel-Internacional.

La O.I.T. se refiere concretamente a los trabajadores subordinados, así que los independientes los trabajadores a domicilio quedan excluidos.

Los miembros de la organización Internacional del Trabajo son los Estados que sean admitidos. Como miembros originarios figuran los originarios de la sociedad de las Naciones, más tarde se ha admitido otros Estados y en la 29a sesión de la Conferencia Internacional de Trabajo tuvieron representación 46 Estados.

La O.I.T. no tiene carácter legislativo pues esto implicaría invadir la soberanía de los Estados, tienen sólo carácter de recomendaciones sus decisiones. El país que lo acepte debe hacerlo en la forma propuesta por la O.I.T. esto con el fin de buscar la unificación Internacional del Trabajo. Los Estados miembros no están obligados a aceptar las recomendaciones sólo por cortesía Internacional comunicar si las acepta o las rechazan.

5.2 PRINCIPALES CONVECCIONES Y RECOMENDACIONES DE LA O.I.T

Ha aceptado en total unos ochenta proyectos de convenciones y gran cantidad de recomendaciones. Las convenciones versan sobre los más diversos temas. Lo relativo a la protección legal del trabajo ocupan el primer lugar, resaltan entre e

ellos la convención sobre la jornada de ocho horas y el trabajo nocturno de mujeres y niños, el trabajo marítimo, el de los obreros agrícolas, Etc.

5.2.1 Convención No. 47 de 1935

Tiene un alcance general y plantea el problema de la jornada de 40 horas semanales Artículo 1o. "Todo miembro de la O.I.T., que ratifique el presente convenio se declara en favor.

5.2.2 Del principio de la semana de 40 horas

Aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores.

5.2.3 De la adopción o del fomento de las medidas

Se consideran apropiadas para lograr esta finalidad; se obliga a aplicar este principio a las diversas clases de empleo, de conformidad con la disposición de detalles que han de prescribirse en los convenios separados que sean ratificados por cada miembro.

5.2.4 Conferencia de 1931

Aprobó la conferencia un proyecto de convención que fijó -

en siete horas, 45 minutos la jornada máxima de trabajo en el interior de las minas de carbón.

Mundialmente se ha tratado de establecer además de la jornada máxima de ocho horas, en trabajos más pesados como el de las minas, determinadas restricciones y además según la condición de la persona como en el caso de menores.

5.2.5 Conferencia de 1936

Se completó esta la convención anterior, aduciéndose que la estadía del trabajador en el interior de las minas no podría exceder de cuatro horas, 45 minutos. Esta convención no tiene en cuenta el principio de trabajo efectivo.

5.2.6 Conferencia de 1934 y 1935

Se aprobaron dos proyectos de convención para reducir a 42 horas la semana laboral en las fábricas de vidrios.

5.3 CONVENCIONES RATIFICADAS

Referente a la jornada de trabajo nuestro país ha ratificado las siguientes convenciones en virtud de la ley 129 de 1931.

5.3.1 Número 1 de 1919

Sobre limitación a ocho horas en los establecimientos semanales, el número de horas de trabajo en los establecimientos industriales.

5.3.2 Número 3 de 1919

Sobre empleos de mujeres antes y después del parto.

5.3.3 Número 4 de 1919

Sobre trabajos nocturnos de las mujeres antes y después del parto.

5.3.4 Número 5 de 1919

Sobre edad mínima de admisión de los niños en trabajo industriales.

5.3.5 Número 7 de 1920

Sobre edad mínima de admisión de los niños en trabajo marítimo.

5.3.6 Número 14 de 1921

Sobre descanso semanal en los establecimientos industriales.

5.3.7 Número 15 de 1921

Sobre edad mínima para trabajar en calidad de pañoleros o fogoneros.

5.3.8 Número 20 de 1925

Sobre trabajo nocturno en las panaderías.

Es criticable que nuestro país no haya ratificado más convenciones.

MARCO SOCIO JURIDICO

6. CONQUISTA

Ya se anotó anteriormente que las Colonias fueron privilegiadas con las disposiciones de España, sobre reducción de la jornada, aunque en la práctica no se cumplieran, fue la primera legislación.

Para los indígenas de nuestro país existieron las MITAS - que fueron una forma de trabajo forzado pero con algunas - ventajas, el indígena trabaja al mes sólo 23 días. Los que se dedicaban a las minas tenían derecho a 40 días de descanso cada cinco meses de trabajo.

En la época de la independencia, después de sacar a los Españoles, una de las primeras provincias en establecer normas protectoras de los trabajadores fue Antioquia por iniciativa de Juan del Corral, oriundo de Mompós.

Luego Rafael Uribe en su programa propuso:

- La prohibición del trabajo para niños.
- La limitación de la jornada de trabajo de las mujeres.

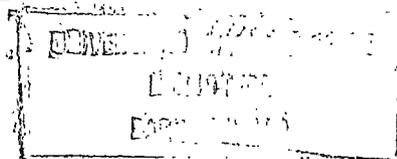
- El descanso dominical.
- Restricción del trabajo nocturno para los menores de edad

Decía: Es necesario que el Estado intervenga para reglamentar el régimen del trabajo ya que se han obtenido leyes en casi toda Europa para limitar en ocho horas el tiempo que el obrero deba permanecer en la fábrica o en el taller, así como la prohibición del trabajo de los niños, la limitación del de las mujeres, el de las industrias peligrosas o insalubres, inspección de las calderas de vapor y transmisiones de máquinas la del aire respirado en los talleres, el reposo dominical obligatorio, para los adolescentes y para las mujeres, la rotación del trabajo nocturno para los menores de edad y otras reformas importantes.

Nuestro país para cumplir el principio Constitucional: El trabajo es una función social y goza de especial protección del Estado, así sea una manera formal legalista que en la práctica poca aplicación tiene, ya que las estadísticas de desempleo nos lo demuestran.

Se han preocupado a través de muchos años de legislar sobre los distintos aspectos y casos particulares relativos a la jornada de trabajo.

Quizá la preocupación de los trabajadores que más han im



pulsado el auge del derecho del trabajo de luchar por lo -
grar un salario justo y una jornada de trabajo humana; tam-
bién han inquietado a nuestros legisladores que han dicta-
do numerosas leyes y decretos sobre esta materia.

6.1 PRINCIPALES DECRETOS Y LEYES SOBRE LA JORNADA LABORAL

Haciendo una recopilación cronológica de los decretos y le-
yes dictado sobre jornada de trabajo tenemos:

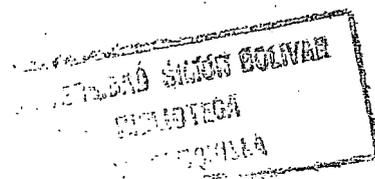
6.1.1 Ley 48 de 1924

Esta ley aseguró a las asambleas Departamentales la regla-
mentación por medio de ordenanzas del trabajo de los meno-
res de 14 años, sin que la jornada pueda exceder de seis -
horas diarias.

6.1.2 Ley 129 de 1931

Por medio de esta ley se ratificó la Convención Internacio-
nal que prohíbe emplear durante la noche menores de 18 a-
ños en establecimientos industriales públicos y privados -
con excepción de aquellos en que únicamente están empleados
los miembros de una familia.

Salvo las excepciones siguientes:



- No se aplica a mayores de 16 años empleados en las siguientes industrias que por su naturaleza deban continuarse día y noche.

- Fábricas de hierro, acero, trabajos en que se emplean hornos de reverbero o de regeneración y galvanizados del palastro y del alambre.
- Fábrica de vidrio.
- Fábrica de papel.
- Azucareras en que se trate el azúcar en bruto.
- Reducción del mineral de Oro.

La jornada nocturna para los casos anteriores comprende un período por lo menos de 11 horas consecutivas que comprenden el intervalo de la 10 P.M. a las 5 A.M.

Hay una excepción a la reglamentación de la ley anterior cuando en caso de fuerza mayor que no pueda ser previsto ni impedido y que no ofrezca carácter periódico. En este caso no se aplicarán las limitaciones vistas para menores entre 16 y 18 años.

También en circunstancias singularmente graves, cuando lo elija el interés público podrá suspenderse la prohibición del trabajo nocturno para menores de 16 a 18 años por acuerdo de autoridad competente.

En el Artículo 3 la presente ley se refiere al trabajo realizado por mujeres.

"Las mujeres sin distinción de edad no podrán ser empleadas - durante la noche en ningún establecimiento industrial público, ni privado, ni en ninguna-dependencia de dicho establecimiento con excepción de aquellos en que únicamente están empleados miembros de una familia!"

El artículo anterior trae las siguientes excepciones contenidas en el artículo 4o.

- En caso de fuerza mayor, cuando sobrevenga una interrupción de trabajo imposible de prever y que no tenga carácter periódico.
- En caso de que el trabajo se haga bien sobre primeras materias, o sobre materias en elaboración susceptibles de alteración muy rápida, o cuando sea necesario para salvar dichas materias de una pérdida inevitable.

Con las últimas excepciones anotadas vemos que se trata de proteger el aspecto económico de las empresas.

6.1.3 Ley 10 de 1934 y Decreto 395 de 1934, ART. 15

"Ningún empleado podrá ser obligado a trabajar más de ocho horas diarias".

Para darle aplicación al principio anterior el Decreto 895 de 1934 (abril 26) regula la jornada máxima en las empresas y concretamente se refiere a los establecimientos industriales.

Y militar a ocho horas diarias y 48 semanales el tiempo de trabajo en los establecimientos industriales:

Son establecimientos industriales:

- Las explotaciones de hidrocarburos, minas, canteras y de más extracciones de materiales de la tierra.
- Las industrias, fábricas, talleres y establecimientos donde se facturen, modifiquen, reparen Etc., artículos para el consumo.
- Industrias de producción, distribución y transformación de la electricidad.

- Construcción y reconstrucción de edificaciones, ferrocarriles, transvías, puertos, muelles, desembarcaderos, canales, vías acuáticas, interiores, camiones, túneles, puertos viaductos, alcantarillados, instalaciones telegráficas o teléfonos, empresas electricas. acueductos.
- Las empresas de transporte.

Los trabajadores que realicen trabajos en los cinco casos anotados tendrán ocho horas diarias con las excepciones siguientes:

- Cuando el trabajo no requiera continuidad y se lleva a cabo por turnos de obreros, podrá la duración de la jornada ampliarse en más de "8" o en menos de "48" semanales, siempre que el promedio de horas en un período que no exceda de tres semanas no pase de 8 horas diarias.
- También se puede elevar el número de 4 horas por fuerza mayor, por amenazar u ocurrir algún accidente.
- Cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o dotación de la empresa siempre que esos trabajos sean necesarios para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

- En los establecimientos industriales deberán solicitar - permiso especial para realizar trabajos que excedan de 8 horas cuando se trate de trabajos preparatorios o complementarios, o cuando haya lugar a trabajos adicionales por aumento extraordinario de producción. Con este Decreto se estableció un salario aumentado en un 25%, en relación al salario normal para pagos de horas extras.

6.1.4 Decreto 895 de 1934

También se refiere a los trabajadores de las minas de oro, plata, platino, cuando aprueba la resolución No. 10. del 26 de abril de 1934 de la oficina General del Trabajo sobre la reglamentación de la jornada en 8 horas diarias, en las minas de oro, plata y platino.

Aclara esta resolución en su artículo 40 que la jornada se refiere a trabajo efectivo, lo que puede obligar al trabajador a permanecer mucho más tiempo en el lugar del trabajo.

En el artículo 42 enumera las excepciones a la jornada de 8 horas, para ciertos trabajadores de todas las minas y son:

- Los encargados de las plantas eléctricas.
- Los vigilantes y capaces de cuadrillas.
- En las minas de aluvi6n esas excepciones cobijan a:

- Los obreros ocupados en el manejo de elevadores hidráulicos, bombas y motores centrífugas.
- Los encargados del canalón, dragas y aquellos cuya labor requiere conocimientos técnicos y especiales.
- En las minas de veta se exceptúan:
 - Los encargados de las plantas de cianuración, flotación, amalgación, tostín y fundición.
 - Los molineros.
 - Los encargados de los motores, bombas de los malacates y de las grúas.

En el párrafo se establece claramente que en estas labores no se podrá exigir más de 12 horas de trabajo por día.

En el artículo 43 establece nuevas excepciones a la jornada ordinaria para trabajadores de algunos oficios por considerarlos intermitentes:

- Los involucrados en los domésticos: Como gariteros, sirvientes, cuidanderos, conductores de vehículos y ayudantes.
- El de enfermería!
- El de los acequeros.

En el artículo 44 se refiere a las labores de confianza di-
rección y manejo.

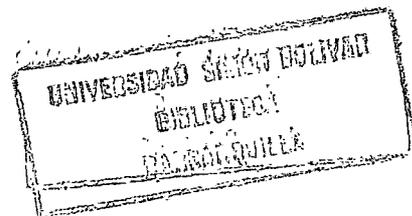
Para casos de emergencia establece el artículo 46 que las
empresas pueden ocupar a los trabajadores en cualquier mo-
mento y todo el tiempo que sea necesario para la defensa -
de las obras y de los minerales. Los accidentes de trabajo
o la destrucción de la obra y las máquinas por agentes ex-
traños, tales como inundaciones, derrumbes Etc.

Este decreto tiene la desventaja de consagrar demasiadas-
excepciones.

6.1.5 Decreto 2296 de 1938

Este decreto se refiere a la jornada de los trabajadores -
de la enseñanza en su artículo 9 (noveno):

En todas las escuelas primarias
y complementarias se trabajará-
seis horas diarias divididas en
dos secciones durante cinco días
de la semana y tres horas en el
día correspondiente al mercado-
del lugar, o el sábado si el
mercado se verifica el domingo.



6.1.6 Decreto 709 de 1940

Este decreto hace alusión claramente a los obreros de la construcción en su artículo 13 que dice:

"No podrá reducirse el salario de los obreros por causa del tiempo perdido en casos de lluvia, pero el patrono podrá exigirles trabajo bajo cubierta durante ese tiempo o compensación posterior del tiempo perdido sin pasar de 48 - horas de trabajo en cada semana y sin que ningún caso pueda considerarse trabajo compensatorio como trabajo extra para los efectos de la remuneración."

6.1.7 Decreto 1850 de 1942, (Julio 31)

Reglamenta este decreto la jornada de los trabajadores de los terminales marítimos.

Como regla general establece para empleados y obreros de los terminales de Barranquilla, Cartagena ocho horas diarias y 48 semanales, pero establece también cuatro casos de excepciones, a esta regla:

- Cuando el trabajo se lleva a cabo por turnos, podrá la

duración de la jornada de trabajo ampliarse en más de 8 horas, siempre que el promedio de horas en tres semanas no sea superior de ocho horas diarias.

- El límite de ocho horas diarias podrá elevarse por fuerza mayor cuando ocurra algún accidente de trabajo o por trabajo de urgencia para evitar que la marcha normal de los terminales sufra una grave perturbación.
- Siempre que no exceda de 56 horas semanales podrá elevarse el límite de horas cuando se trate de labores que por su misma naturaleza deban atenderse sin solución de continuidad por equipos sucesivos.
- No es aplicable la limitación de ocho horas diarias a quienes ejercen labores de supervigilancia, o dirección y de confianza o de manejo y por tanto no tienen derecho al pago de horas suplementarias.

Establece además que la jornada se dividirá con un descanso que no se computará en el tiempo de la jornada.

6.1.8 Decreto 776 de 1934 Art. 1

La jornada de trabajo de los choferes.

"La jornada de trabajo de los choferes mecánicos salvo excepciones que se expresan en el art. siguiente, no podrá pasar de ocho horas diarias".

En el Artículo 2o consagra las excepciones:

- Para los choferes mecánicos que prestan sus servicios en forma intermitentes.
- Los choferes que prestan sus servicios entre dos o más municipios y cuyo trabajo sea remunerado con salario fijo por viaje u otra forma de retribución.

En el artículo 3o aclara cuales son los servicios que se consideran intermitentes:

"Es intermitente por su misma naturaleza, el trabajo de los choferes mecánicos, que prestan sus servicios al público en empresas de transporte urbano, por medio de taxis u otros vehículos automotores y a quienes se les paga un porcentaje".

6.1.9 Ley 6 de 1941

Habla de la limitación de la "duración del trabajo" para referirse a empleados comprendidos en la limitación de la jornada de ocho horas diarias.

En su artículo 3o dice:

"Las horas de trabajo no podían exceder de ocho horas, ni de 48 horas a la semana, salvo excepciones legales, ganaderas, frutales, será de nueve horas diarias o 54 horas a la semana, las actividades discontinuas o intermitentes, así como las de simple vigilancia, no podrá excederse de doce horas diarias, a menos que el trabajador resida en el sitio de trabajo. El gobierno podrá ordenar la reducción de la jornada de trabajo en las labores que sean especialmente peligrosas e insalubres, de acuerdo con dictámenes técnicos al respecto y previa audiencia de comisiones paritarias de patronos y trabajadores".

Como se ve este artículo consagra la jornada de ocho horas y también las excepciones para los casos en que puedan ex

ceder:

- Labores agrícolas, ganaderas y forestales: Nueve horas diarias y 54 a la semana.
- Actividades discontinuas o intermitentes y las de simple vigilancia: Doce horas diarias.

También consagra excepciones en las que el gobierno no previó dictamen de peritos puede ordenar la reducción. Consagra el citado artículo tres párrafos que contienen excepciones en las que no se aplican este artículo 3.

- 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 frutas.
- Ni a los trabajadores que ocupan puestos de dirección o confianza.

Las demás labores que a juicio del gobierno, no sean susceptibles de limitación de la jornada o deban regirse por normas especiales.

La jornada mayor de ocho horas en los casos citados no podrá exceder de cuatro horas diarias, de trabajo suplementa

rio y necesita autorización expresa del Ministro de Trabajo.

El párrafo tercero se refiere a la remuneración de las horas extras, según la hora en que se realicen así;

- "5% sobre el valor del trabajo diurno cuando sea entre las ocho y las doce de la noche.
- 50% sobre el valor del trabajo diurno cuando sea entre las doce de la noche y las cuatro de la mañana siguiente.
- 25% De recargo por trabajo suplementario, sobre la jornada diurna y del 50% sobre la jornada nocturna.

Las excepciones a la jornada de ocho horas se les remunera según acuerdo de las partes.

En el artículo 10 Inc. 2, regula la jornada de los menores:

"Los menores de 16 años no podrán ser admitidos sino en trabajos adecuados a su edad y para una jornada máxima de seis horas diarias".

Aunque esta ley también consagra numerosas excepciones tiene el avance de considerar la jornada de seis horas para -

los menores de 16 años, reducción muy importante porque le permite dedicar tiempo a su educación y también hay que resaltar que el menor por su edad tiene menos resistencia para las jornadas largas.

6.1.10 Decreto 2341 de 1946

Este decreto fue reformado por la ley 64 de 1946 y determina las jornadas según la hora así:

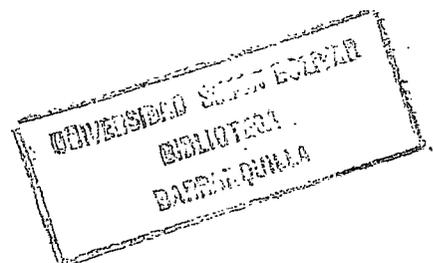
6.1.10.1 Jornada diurna

La realizada en horas comprendidas entre las cuatro de la mañana y las ocho de la noche del mismo día.

6.1.10.2 Jornada nocturna

La comprendida entre las ocho de la noche y las cuatro de la mañana siguiente: Aclara que si el trabajo se realiza - parte en el diurno y parte en el nocturno y es igual el número de horas trabajadas en el día, al número de horas trabajadas en la noche, se tiene en cuenta la última hora de trabajo para determinar si la clase de jornada es diurna o nocturna.

6.1.10.3 Ley 64 de 1946



Reformó el anterior decreto, estableció lo siguiente para determinar la jornada, en su artículo 1o.

6.1.11.1 Jornada diurna

La comprendida entre las seis de la mañana y las seis de la tarde del mismo día.

6.1.11.2 Jornada nocturna;

La que se realizó entre las seis de la tarde y las seis de la mañana siguiente.

Esta ley fue un retroceso en las conquistas de los trabajadores porque estableció el pago para la jornada nocturna - con un 35% de recargo sobre la jornada diurna, cuando por ley anterior se había fijado el 50% de recargo sobre la diurna.

6.1.12 Decreto 1487 de 1946

En el artículo 32 determina la jornada de los profesores - de tiempo completo.

"Los profesores de tiempo completo - sólo están obligados a dictar un máximo de veinte horas semanales de - clase y a cumplir las funciones de

directores de grupo durante el día. Los profesores de tiempo-completo, encargados de otras-funciones, en los intermedios-únicamente dictarán tres horas semanales de clase".

6.1.13 Decreto 2058 de 1951

Reglamenta la jornada de trabajo a los aviadores de vuelo.

Artículo 1o, las horas de vuelo de los pilotos y copilotos de empresas de aviación comercial no podrán exceder de 90-como máximo, en cada lapso de 30 días.

Artículo 2o,Designa a la dirección general de la aeronáutica civil para que reglamente por medio del manual de Reglamentos Aeronáuticos, la distribución de las horas de trabajo teniendo en cuenta vacaciones y descanso compensatorios.

6.1.14 Decreto 426 de 1952

Este decreto modifica el artículo 3o del decreto anterior y establece la jornada laboral diaria de los radio-operadores de las empresas de aviación Comercial en seis horas continuas en las estaciones centrales de intenso movimiento.

Autoriza a las empresas para asignar a uno o dos radio-operadores una (1) hora de servicio extraordinario por motivos técnicos o situaciones de emergencia.

6.1.15 Decreto 231 de 1957

Da facultades a las empresas a los patronos para establecer la jornada continua en los casos de suspensión del transporte urbano.

6.1.16 Decreto 2352 de 1965

Reglamenta los turnos especiales de trabajo nocturno, mediante contratación de trabajadores diferente a los que laboran en el diurno, para estos casos sólo hay un recargo de un 25% sobre el valor del salario ordinario pactado.

6.1.17 Decreto 995 de 1968

Establece la obligación de solicitar permiso del Ministerio del Trabajo para pactar horas extras y establece los controles para garantizar la jornada máxima legal como sanciones al patrono y obligación de llevar un registro Etc.

Al hablar de la jornada máxima y sus excepciones se estudiará en detalle este decreto.

MARCO SOCIAL

7. MEDIACION DE LA JORNADA

7.1 DIVERSOS CONCEPTOS PARA MEDIR LA DURACION DE LA JORNADA

DESPOTIN, sobre este tema nos dice:

"La duración de la jornada de trabajo subordinada debe ser medida de acuerdo al tiempo que efectivamente se presta al empleador o por el tiempo en que está a disposición del mismo".¹⁷

7.1.1 Tiempo efectivo

"Es importante la manera como se mide el tiempo de la jornada de trabajo para ver si se cumple el fin de la jornada máxima".

¹⁷. GUILLERMO CABANELLAS. Op. Cit. p. 40.

7.1.2 Tiempo nominal

"O sea lo que abarca el tiempo en que el trabajador está a disposición del empleador dentro del lugar del trabajo, fue la que adoptó el acuerdo de Londres de 1926 de carácter gubernamental patronal". No comprende los períodos de ausencia por enfermedad, ni el tiempo perdido por salir antes, sólo el tiempo que permanezca en el sitio de trabajo a disposición de patrono.

7.1.3 Tiempo In-dinero

"Comprende el tiempo empleado en transportarse del lugar del domicilio al lugar del trabajo".

7.2 DURACION DE LA JORNADA A DESTAJO

Hay dificultades para medir esta jornada, ya que esta depende del trabajador, quien gana según el trabajo que entregue y en ocasiones se observan injusticias de los patronos quienes abusan y comparativamente con los trabajadores por horas, hay desproporción en el salario y el tiempo empleado en el trabajo. En Colombia no hay reglamentación al respecto pues se considera trabajadores independientes.

7.3 DURACION DE LA JORNADA EN EL TRABAJO REMUNERADO POR COMISION

Nuestro código no establece la jornada para estos trabajadores pero sí los requisitos para considerar cuando hay - contratos de trabajo, en el caso del artículo 940 de póliza de seguros.

Los casos son particulares pues algunos necesitaran sobrepasar la jornada ordinaria para ganar la cantidad de comisión exigidas y otros con menos tiempo alcanzarán el límite pedido para considerar que hay contratos.

7.4 DURACION DE LA JORNADA EN EL TRABAJO POR EQUIPO

Nuestro código en el art. 66 C.S del T., contempla este trabajo como una excepción a la jornada ordinaria y por lo tanto, puede llegar a ser de 56 horas semanales.

También se considera en el art. 170 el trabajo por equipos que implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos.

Nuestra Corte Suprema de Justicia anota los requisitos para la correcta aplicación del art. 170:

- Que se trate de labor por equipo.
- Que la labor implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos.

- Que las partes hayan estipulado salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno en tal forma que el acuerdo compense el recargo legal para el servicio nocturno.

Los presupuestos de la norma tiene esta explicación. En cuanto al ordinal A. el trabajo debe ejecutarse por equipos es decir, por un grupo de operarios organizados para un fin o servicio determinado. En cuanto al ordinal 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 cuanto al ordinal C. aunque el trabajo por equipos se ejecute en turnos rotativos, diurnos y nocturnos sino se 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. (Casación Agosto 19 de 1964).

La jornada de trabajo también se determina en las convenciones colectivas, en los reglamentos de trabajo y laudos arbitrales, siempre de acuerdo a la ley. En caso de los aprendices también se limita de acuerdo a la ley ya que hay contratos de aprendizaje.

MARCO LEGAL

8. CONCEPTO DE JORNADA Y SUS CLASES

GUILLERMO CAMACHO HENRIQUEZ, nos da el concepto de jornada en su obra:

"Por jornada de trabajo debe entenderse el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestarle sus servicios durante el día. El límite máximo que la naturaleza permite es la duración total del día, que es de 24 horas regidas unas por la luz solar, otras por las tinieblas, estas son variables según las latitudes y épocas del año".¹⁸

La norma general de nuestro código Sustantivo del Trabajo fijada en el art. 161 es la jornada con una duración máxima legal de ocho horas diarias y de 48 a la semana, salvo

18. JORGE ORTEGA TORRES. Código S. del T. y Código Procesal del Trabajo. Editorial temis 1959.

las excepciones que establece la ley.

La jornada puede ser:

8.1 JORNADA DIURNA

La comprendida entre las seis A.M. y las seis P.M.P.

8.2 JORNADA NOCTURNA

La comprendida entre las seis P.M. y las seis de la mañana siguiente. El trabajo nocturno no es permitido a los menores de 16 años según el art. 171 C.S del T., con excepción de los trabajadores del servicio doméstico.

8.3 JORNADA ORDINARIA

Es la convenida por las partes y a falta de convenio la es establecida por la ley como máxima legal, art.158 C.S. del T. Si es por convenio puede ser inferior pero nunca superior a las ocho horas. Nuestra Corte Suprema de Justicia sobredefinición de jornada ordinaria en Casación de febrero 13 de 1963. Gaceta judicial, dijo:

"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 inferior a la jornada máxima cuando las partes no han convenido otra, aquella suple la voluntad de éstas, cuando sobre el punto han guardado silencio".¹⁹

8.4 JORNADA MAXIMA

Es el mayor tiempo permitido por la ley para la duración de la jornada de trabajo. En nuestra legislación son ocho horas diarias, 48 semanales y establece algunas excepciones.

Esta norma sobre jornada máxima se refiere al tiempo efectivo del trabajo sin contar los intervalos dedicados al cambio de ropa, a la comida o a otras pausas. Comprende el tiempo en que el trabajador sólo debe estar "dispuesto a trabajar" o sea a disposición del patrono, puede estar sin hacer nada o atento a cualquier orden que puede dársele.

Esta jornada comprende a quienes trabajan en relación de dependencia y subordinación, esto es a los sujetos de un

¹⁹. SELIG PERLMAN. Op. Cit. p. 2266.

contrato de trabajo y a los que por especial naturaleza de sus servicios prestan trabajos efectivos. (Art. 10. 161 C.S. del T.).

Según la constitución el trabajo es una obligación especial con base a esta disposición el Estado Colombiano interviene para dar protección al trabajador, por Ejm: Estableciendo la jornada máxima legal y concediendo las excepciones - del caso para protección de ciertos trabajadores que merecen más consideración como los menores y las mujeres embarazadas. Pero a pesar de ésto, aún falta más energía y de cisión en la defensa del obrero no sólo limitandole las horas de trabajo máximo sino éxigiendo una retribución justa por esa jornada, pues de lo contrario es inoperante esa protección.

8.5 EXCEPCIONES AL PRINCIPIO DE LA JORNADA DE OCHO HORAS

Las excepciones las consagra el art. 161 C.S. del T. y son algunas para permitir un tiempo mayor y otras para reducir las.

8.5.1 Labores agrícolas, ganaderas y forestales

Es de nueve horas diarias y de 54 semanales.

En los trabajos del campo se amplián las jornadas por las condiciones propias de la zona rural, época de cosecha por ejemplo, o de siembras, las características de las regiones, se realizan en conjunto por la familia, también si es en verano o en invierno.

8.5.2 Labores discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia

Cuando el trabajador reside en el lugar o sitio de trabajo. En el art. 333 reglamenta la jornada de los trabajadores - que ejecutan actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia en algunos casos para toda la clase de minas de aluvi6n y otras en minas de veta.

8.5.3 Labores insalubres o peligrosas

La jornada máxima la ordena el gobierno mediante actos administrativos según dictámenes técnicos (Art. 161 letra C). Se trabaja la jornada generalmente a 6 horas por razones - de salubridad cuando las condiciones de trabajo son peligrosas a la salud del trabajador Ejm: Ambiente, temperaturas - altas o bajas como en las calderas o cámaras frigoríficas.

8.5.4. Trabajadores menores de 18 años de edad

Otra excepción para reducción en la fijación de jornada máxima, cuando se trata de menores con autorización para trabajar en su jornada no puede ser superior a seis horas diarias (Art. 161).

Si se tiene en cuenta que el menor no es un hombre pequeño sino un ser humano en desarrollo, se ve claramente la finalidad e importancia de limitar su jornada de trabajo para protegerlo y así esperar que las próximas generaciones sean sanas.

En el caso de que el trabajo se haga bien sobre primeras materias, o sobre materias en elaboración susceptibles de alteración muy rápida, o cuando sea necesario para salvar dichas materias de una pérdida inevitable.

Con las últimas excepciones anotadas vemos que se trata de proteger el aspecto Económico de la empresa.

8.6 LEY 10 DE 1934 Y DECRETO 395 DE 1934 ART. 15

"Ningún empleado podrá ser obligado a trabajar más de ocho horas diarias".

Para darle aplicación al principio anterior el Decreto 895 de 1934 (abril 26) regula la jornada máxima en las empresas y concretamente se refiere a los establecimientos industriales.

Y limitar a 8 horas diarias y 48 semanales el tiempo de trabajo en los establecimientos industriales:

Son establecimientos Industriales:

- A. Las explotaciones de hidrocarburos, minas, canteras y demás extracciones de materiales de la tierra.
- B. Las industrias, fábricas, talleres, y establecimientos donde se facturen, modifiquen, reparen Etc., artículos para el consumo.
- C. Industrias de producción, distribución, y transformación de la electricidad.
- D. Construcción y reconstrucción de edificaciones, ferrocarriles, transvías, puertos, muelles, desembarcaderos, canales, vías acuáticas, interiores, camiones, túneles, -puertos viaductos, alcantarillados, instalaciones telegráficas o teléfonos, empresas eléctricas, acueductos.

8.7 DECRETO 995 DEL 26 DE JUNIO DE 1968

Nos fija las limitaciones para los menores de 14 años así:

8.7.1 Prohibición absoluta

Aún con el consentimiento de sus representantes legales, - del trabajo en las siguientes actividades (a) las minas, - canteras e industrias extractivas de cualquier clase.

(b) Las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen productos para la venta.

(c) La construcción, muelles, canales, cloacas, pozos viaductos, instalaciones telegráficas, fábricas de gas Etc.

(d) El transporte de personas o mercancías por carreteras, ferrocarril o vía marítima o fluvial, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaciones y almacenes.

(e) En trabajos agrícolas cuando la labor les impide ir a la escuela.

A. Para menores de 18 años: Prohibición absoluta de trabajar en las siguientes actividades:

- Como pañoleros o como fogoneros en buques de transporte

marítimo.

- En trabajo de pintura industrial que entrañen el empleo de la ceniza, del sulfato de plomo, o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.
- 4 En trabajos subterráneos de minas, y en general en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

Para las empresas se establece la obligación de no permitir el trabajo nocturno y en caso de transgresión pagarán una multa.

8.7.2 Prohibición relativa

Se refiere solamente al trabajo nocturno en las actividades siguientes:

- Todas las prohibiciones de manera absoluta (día-noche) para los menores de 14 años.
- En empresas no industriales.
- En el servicio doméstico, en donde sólo se permite cuando no ponga en peligro la salud y moralidad de los trabajadores.

- En los establecimientos donde se expiden bebidas alcohólicas.

El control de esta norma queda en manos de la policía.

Sobre las razones para proteger al niño o al menor nos dice PEREZ PATON;

"He aquí las razones en que se funda una legislación protectora del niño. En el aspecto fisiológico el desarrollo y crecimiento del menor deben seguir un proceso normal, indicado por la misma naturaleza, al que se opone un sistema de trabajo desproporcionado a sus fuerzas y a su resistencia. El organismo del menor no soporta - sin quebrantos los trabajos nocturnos los que se realizan en subterráneos - o ingredientes nocivos a la salud"²⁰

Tampoco puede resistir muchas horas de trabajo o una tensión nerviosa prolongada. La atención en el niño es débil y ciertas labores que requieren esmero, diligencia y cautela como el manejo y cuidado de maquinarias complicadas, usos

²⁰. GUILLERMO GONZALES CHARRY. Derecho del trabajo (2a Edición).

de materias infamables Etc. Pueden ocasionarles accidentes graves si le son confiados desaprensivamente.

Desde el punto de vista de la seguridad tales labores de -
ben ser prohibidas al menor.

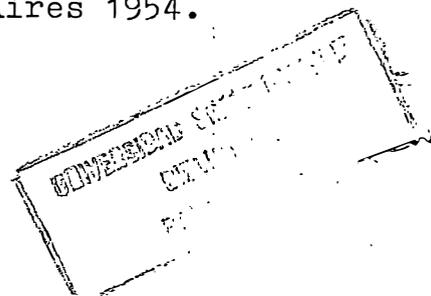
Hay industrias que aún siendo lícitas, pueden herir los sentimientos del niño y desviar su moral. Debe pues, serle prohibido el acceso a ella. Tal ocurre por ejemplo con las de confección de ciertos impresos o dibujos o la fabricación de artículos higiénicos o de preservación y su venta al público.²¹

A pesar de todo lo escrito para proteger al menor y de la justicia de esta obligación de la sociedad vemos que en -
nuestra patria el menor está totalmente abandonado, lo vemos arriesgando sus vidas por las calles, vendiendo periódico o de auxiliarse de restaurantes y sitios nocturnos en donde se les fuerza a jornadas de mayores.

- Para mujeres embarazadas que trabajan en jornadas nocturnas: Según el art. 242 C.S. del T. está prohibido emplearlas en trabajos nocturnos que se prolongan en más de cinco

21.

ERNESTO KROTESCHIN. Instituciones de Derecho del Trabajo. Editorial de Palma. Buenos Aires 1954.



horas. Esta reducción tiene plena justificación con el fin de proteger la salud de la madre y del feto, con razón nos dice ROBERTO PEREZ PATON sobre la protección de la mujer: La protección a la familia, donde la mujer tiene puesto - principal, es uno de los deberes indeclinables del Estado.

La mujer ejerce la dirección efectiva de la familia, cría y educa a los hijos, mantiene el orden y la seguridad de la casa. Estas funciones determinan la prohibición del trabajo nocturno a la mujer". "Agregamos a todo esto que el proceso de la maternidad obliga a adoptar un conjunto de - precauciones que deben traducirse en la retribución de todo trabajo que exige esfuerzo o tensión nerviosa a perjudicarles a la salud de la enferma, antes y después del alumbramiento, dentro un período prudencial que ningún caso puede ser inferior a dos meses".²² y si pensamos en la responsabilidad de velar por la conservación de la integridad de la raza, sobre los demás argumentos de justificación a la protección de la mujer embarazada.

8.8. DECRETO 995 DE JUNIO 1968

Reglamentario de la ley 73 de 1966, que trató de desarrollar

²². ERNESTO KROTESCHIN Op. Cit. p. 525.

algunos convenios Internacionales fijó las limitaciones-
concernientes a la mujer embarazada en la siguiente forma:

"Mantiene y desarrolla la prohibición del art. 242 en cuanto: a. Es absoluta respecto de trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos; b. Es relativa en cuanto a las actividades permitidas, respecto de la jornada nocturna que no pueda prolongarse por más de cinco horas como dicha jornada en términos generales es la comprendida entre las seis de la tarde y las seis de la mañana del siguiente día. Y el art. 9 del decreto que se viene comentando, prohíbe el trabajo de la mujer entre las 10 de la noche y las cinco de la mañana, que dan dos espacios: El uno que va desde las seis de la tarde a las diez de la noche y el otro de las cinco a las seis de la mañana, que sumados dan precisamente un total de cinco horas. Pero todo esto descontando que como es sabido, a medida que avanza el embarazo, o si llegare a resentirse por causa del mismo la salud de la mujer el médico puede ordenar una restricción aún mayor de las jornadas de trabajo, tanto diurnas como nocturnas".²³

²³•GUILLERMO GONZALES CHARRY. Op. Cit. p.456.

Para la mujer en general también determina ese decreto las limitaciones a la jornada de trabajo.

8.8.1 Prohibición absoluta

De trabajar en las mismas actividades indicadas con las mismas características para los menores de 18 años de edad.

8.8.2 Prohibición relativa

Para trabajar en el lapso comprendido entre las 10 de la noche y las cinco de la mañana en las empresas que se ocupen en las siguientes actividades. A. Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase. B. La construcción, reconstrucción, reparación, modificación o demolición de edificios, transvías, muelles, canales, instalaciones para la nevegación interior, caminos ,puentes, cloacas pozos, fábricas de gas Etc. C. El transporte personas o mercancías por carreteras, ferrocarriles o vía marítima o fluvial comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaciones y almacenes.

Las restricciones anotadas no se aplican al caso de mujeres que trabajen en empresas en que están empleadas miembros de una misma familia. La norma no se refiere a industria familiar y no se ve clara la finalidad de exceptuar de la

prohibición de trabajar en altas horas de la noche a las - mujeres que trabajan con otros miembros de la familia. No es por resistencia física menor de la mujer, sino tal vez solo por la compañía de un miembro de la familia, en todo caso la norma es imprecisa en su finalidad. D. Trabajos exceptuados en la reglamentación de la jornada. No sólo hay jornada de excepción sino también trabajos y actividades, - en los que la convención de las partes puede fijar el máximo que requieran. Es una excepción inconcebible si tenemos en cuenta todos los argumentos vistos en pro de la limitación de la jornada, pero existe el art. 162 C.S. del T. y sólo queda como defensa de los trabajadores la conciencia que tengan de su condición de explotados sin atenerse a esas arandelas que sólo buscan disminuir sus derechos con jornadas extremas. Están excluidos de toda regulación sobre jornada máxima.

- Los que desempeñan cargos de dirección de confianza o de manejo: Los patronos tratan de calificar el mayor número de trabajadores en esta categoría así sea con el pretexto de la mínima responsabilidad que tengan.
- Sobre el concepto de empleado de confianza existe la siguiente jurisprudencia contenida en la sentencia de 3 de junio de 1948, Gaceta judicial, (III números 17628, pág 166).

"Cuando se habla de empleados de confianza, no puede admitirse que la ley se refiera únicamente a aquellos que manejan dinero, como cajeros, pagadores Etc. No basta con el sólo hecho de que se pongan bajo su confianza determinados intereses de orden moral o material, ésto es, para que los fines que se persiguen se descarguen sobre el empleado de responsabilidad consiguiente para que se configure aquel factor. La fiscalización, ésto es la facultad de vigilar y dirigir las actividades de los demás trabajadores de una empresa, hace todavía más inconfundible su condición de empleado de la jornada legal".²⁴

8.9 CASACION MARZO 11 DE 1949 C.S.J.

"La persona que maneja un almacén con autonomía independiente señalando precios, controlando despachos y recibiendo dineros ejerce funciones de confianza o manejo que escapan por tanto a la limitación de la jornada ordinaria de trabajo".²⁵

²⁴ SELIG PERLMAN. Op. Cit. p.213.

²⁵ SELIG PERLMAN. Ibid. p. 214.

Según el código los trabajadores de dirección, confianza o manejo, al no estar sometidos a la jornada ordinaria, deben trabajar tanto como sea necesario para cumplir sus obligaciones. Según la jurisprudencia son innumerables los casos de los trabajadores que por mínima responsabilidad de vigilar, se consideran empleados de dirección, de confianza o de manejo y están excluidos de la jornada ordinaria.

Como ejemplo más tenemos el fallo de casación del 1o de junio de 1954, pronunciado en el juicio de Luis Garcia contra Santa María Railway Company, aclara el concepto de trabajador de dirección, confianza o manejo según lo afirmado anteriormente.

Son partes de este fallo: Este poder patronal se manifiesta en dos formas que son:

El mando o dirección y la vigilancia sobre la ejecución - que como dice Barassi, es actividad de control que sigue y acompaña al mando. "La naturaleza compleja y diversa de la organización industrial se opone a la concentración exclusiva en la sola persona del patrono de dicho poder jerárquico y directivo y exige en cambio, su delegabilidad total o parcial en escala subalterna que lo ejercen a nombre y representación de aquel. Surge así, dentro de la empresa, una categoría especial de trabajadores que la legislación y la doctrina denominan como de dirección o de supervigilancia-

y que están sometidos, en algunos aspectos, a un estatuto diferente al del trabajador ordinario, en razón de las específicas funciones que les toca realizar.

Los términos dirección y supervigilancia son sinónimos.

Quien tiene la facultad principal de dirigir tiene igualmente la accesoria de controlar o supervigilar por lo cual puede ejercer ambas como expresión total de dicho poder, pero también puede radicarse la supervigilancia como función específica y principal en persona distinta al director.

La doctrina está de acuerdo en sostener que la calidad de tales trabajadores resulta del ejercicio de una representación patronal, que puede consistir en actividades de dirección o en funciones de supervigilancia.

Los cargos de dirección se caracterizan porque quienes lo desempeñan:

- A. Actúan en función no simplemente ejecutiva, sino conceptual, orgánica y coordinativa múltiple y esencialmente dinámica a diferencia del trabajador ordinario, que no lleva sino su propia representación y cuya labor se limita a la ejecución concreta de determinada actividad dentro de los planos señalados de antemano.

- B. Ocupan una posición especial de jerarquía la empresa o servicio con facultades disciplinarias y de mando sobre el personal ordinario de trabajadores.
- C. Obligan al patrono frente a sus trabajadores, art. 32. C.S. del T.
- D. Están dotados de determinado poder discusional de autodecisión cuyos límites resultan de la ubicación que ocupen en la escala jerárquica o de la voluntad superior del empleado.
- C. Cuando la gestión no es global son límite de coordinación o enlace entre las secciones que dirigen a la organización central.
- F. Finalmente y por todo lo anterior constituyen un tipo intermedio de trabajador entre el patrono a quien representa y el común de los asalariados. En esta categoría están incluidos los gerentes, los administradores, mayordomos capitanes de barco, capaces, inspectores, revisores Etc.

El empleado de dirección y supervigilancia está sometido también a la subordinación del patrono.

Es diferente ser empleado de supervigilancia de los de simple vigilancia del Art. 161 y 162 del C.S. del T.

Los empleados de dirección y de supervigilancia lo son también de confianza porque el contrato de trabajo es un vínculo intuitu-personal con mayor razón en los empleados de vigilancia.

Cuando la actividad de confianza consiste en el manejo de dinero o bienes materiales se configura en empleado de manejo, Ejm: Cajero, pagadores y almacenistas.

- Otra actividad excluida de la regulación de la jornada - es la relativa al servicio doméstico, así se trata de labores realizadas en los centros urbanos o en el campo.

La ley laboral se ha acogido al tradicional concepto burgués de considerar los trabajadores del servicio doméstico como elementos integrantes del núcleo familiar, para sobre pretexto de vínculos familiares o de efecto desconocer sus derechos como trabajadores. Pero cuando se trata de relaciones sociales al trato que se les da, es de seres inferiores y cuando se liquidan los bienes sucesorables el Código Civil no los considera dentro del grupo de herederos. Se ve claramente que el legislador para desconocerlas garantiza mínimas los incorpora artificialmente al núcleo familiar,

pero cuando se trata de exigirles deberes o concederles de-
rechos son totalmente extraños.

Yesid Triana nos define el servicio doméstico así:

Servicio doméstico, es aquel que presta sus servicios a u-
na persona física o a una familia ejecutando labores de a-
seo, jardinería, cocina, lavado, planchado, vigilancia de
niños Etc.

"No son del servicio doméstico-
los que ejecutan las labores men-
cionadas arriba dentro de una em-
presa, club social o estableci-
miento comercial, colegio, hacien-
da Etc. , o en general, unidad de
explotación económica, aunque sea
empresa sin ánimo de lucro".²⁶

- Otra excepción es para los que ejecutan actividades dis-
continuas o intermitentes y lso de simple vigilancia cuan-
do residan en el lugar o sitio de trabajo.

8.10 CASACION DE 5 FEBRERO DE 1954 D. DEL T. VOLUMEN XIX
NUMEROS 109-111 PAG. 104-17 DE MARZO DE 1954

²⁶•YESID TRIANA. Régimen Laboral Colombiano. Pág. 120.

"La regla genral es la duración de 8 horas de la jornada ordinaria y la continuidad en el servicio. La discontinuidad y la intermitencia en la labor constituyen la excepción y por eso es de este orden el régimen que autoriza una duración mayor de la jornada jurídicamente las situaciones - exceptivas requieren demostración a cargo de quien aspira a beneficiarse de ellas, y no es lícito deducirlas de nuevas suposiciones".

La cuarta excepción se refiere a los choferes mecánicos que prestan sus servicios en empresas de transporte de cual clase, sea cual fuere la forma de su remuneración.

El caso de los choferes asalariados merece especial atención, pues siempre los empresarios del transporte los han sometido a jornadas agotadoras con un sueldo básico de miseria y luego un porcentaje de centavos pasajeros, lo que agrava más su situación, pues si quieren devengar para subsistir debén llevar sobrecupos exagerados que ponen en peligro la vida de conductores y pasajeros. A más de la constante angustia y estado alterado de ánimo que sólo garantiza mayor número de accidentes.

Los trabajadores del transporte desde años atrás vienen luchando por mayor justicia laboral, y social para su trabajo pero ha sido frendas sus aspiraciones.

A raíz de la última huelga de transporte, que fue de orientación netamente patronal, pues sólo buscaron los empresarios del transporte coaccionar al gobierno para mejorar el subsidio del transporte y mejorar sus crecidas ganancias, los trabajadores nada obtuvieron.

Con relación a lo anterior, surgieron normas mediante las cuales se regiran las relaciones obrero-patronales entre - estas tenemos:

8.10.1 Contrato de trabajo

Todas las empresas de transporte de servicio público estarán obligadas a vincular a los conductores asalariados mediante contrato escrito de trabajo, en concordancia con el numeral 2o del Art. 21 del Decreto 1393 de 1970.

Por tanto las empresas no podrán tener conductores que no están vinculados por un contrato escrito de trabajo.

8.10.2 Prestaciones sociales

Sin ninguna excepción las empresas de transporte de servicio público serán las responsables de la afiliación de los trabajadores al Instituto Colombiano de Seguros Sociales, Cajas de subsidio o compensación familiar, para el recono-

cimiento y pago del mismo y las demás obligaciones y prestaciones legales y extralegales establecidas o que se establezcan en la ley, convenciones Colectivas o Contratos de Trabajo.

En ningún caso estas obligaciones podrán ser asumidas por los propietarios de los vehículos individualmente.

Las empresas de transporte están obligadas a conceder las vacaciones a sus trabajadores de acuerdo al C.S. del T. al cumplirse el año calendario y proporcionalmente en concordancia al decreto 2351 de 1965.

8.10.3 Jornada laboral

La jornada laboral para los trabajadores asalariados será la establecida en el Art. 56 del decreto 1393 de 1970. Las normas consagradas en las convenciones colectivas o en los contratos de trabajo, deberán ser respetados por las partes.

De acuerdo con la modalidad de remuneración establecidas, o que se establezca en las convenciones colectivas, o en los Contratos de Trabajo, se adicionará el salario con un incentivo económico que compone el tiempo trabajado superior a la jornada que trata el Art. 56 del decreto 1393 de 1970.

Este art. consagra 10 horas mínimas de jornada laboral.

8.10.4 Salario

Se implantará un sistema mixto de remuneración que se pactará en las convenciones colectivas o contratos de trabajo - sobre una de tres alternativas:

- Salario por viaje e incentivo por pasajero transportado.
- Salario básico e incentivo por pasajero transportado.
- Salario por viaje.

9. JORNADA EXTRAORDINARIA

Es lo que excede de la jornada ordinaria, nuestro código - la consagra en el Art. 159 C.S. del T. y debe reunir determinados requisitos:

A. Los servicios deben prestarse a continuación de los ordinarios.

B. Al mismo patrono.

C. En la misma ocupación.

Por regla general se exige autorización del Ministerio del Trabajo por conducto del Departamento Nacional o de una autoridad delegada sin pasar de cuatro horas diarias de trabajo suplementario. Pero la norma no establece pautas al Ministerio para guiarse en la concesión del permiso, lo que en la práctica hace que se burle la limitación de ocho horas diarias. Tampoco aclara la norma si el permiso es permanente o transitorio.

Se acostumbra al aportar el reglamento de una empresa autorizar el trabajo de horas extras en las actividades que se trate de una manera permanente. Se concede para aplicarse en labores normales con el fin de fomentar la producción.

También puede elevarse el número de horas de la jornada ordinaria por orden del patrono y sin permiso de autoridad por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amezar u ocurrir algún accidente o cuando sea indispensables trabajos de urgencia que deben efectuarse en las máquinas en la dotación de la empresa, pero únicamente se permite para evitar que la marcha del establecimiento sufra una perturbación grave.

Cuando la jornada extraordinaria se desarrolle dentro del período de tiempo concedido como diurno se denominará extra diurno, si se presta en el período de tiempo correspondiente al llamado trabajo nocturno, se estará ante una jornada extra-nocturna.

Esta clasificación es importante para tenerla en cuenta para la remuneración.

Prueba de la jornada extraordinaria. Afirma CABANELLAS:

"No siempre resulta fácil la prueba

ba de los servicios extraordinarios prestados; pues la presunción legal consiste en que la jornada de trabajo no exceda del máximo establecido. Dada a la especial significación que tiene el hecho, para ambas partes contratantes, de haber incumplido la ley el demandar una y al prestar otra. Es así no sólo por su carácter de prestaciones extraordinarias, sino porque únicamente la ley establece, como norma una jornada máxima; y los servicios prestados sobre esta exigen el consentimiento del trabajador, y aquel que afirma debe probar la veracidad de sus aseveraciones".²⁷

Corresponde al trabajador la carga de la prueba en el caso de reclamar reconocimiento de horas extras, pues la norma general es la presunción de haber cumplido la jornada ordinaria.

9.1 SENTENCIA DEL 16 DE DICIEMBRE DE 1949, GACETA DEL TRABAJO, T. IV. NUMEROS 29 Y 40 PAG. 1052

NOS DICE sobre remuneración de horas extras:

²⁷. DE LITALA. Op. Cit. p. 495.



"La remuneración de las horas extras no puede considerarse incluidos en tre las llamadas prestaciones sociales, porque hace parte del salario."

En cuanto si existe o no obligación por parte del trabajador de prestar servicios extraordinarios se puede afirmar que el trabajo extarordinario es voluntario, pues de lo contrario sobraría todo lo legislado sobre jornada ordinaria.

Se exceptúan únicamente el caso de fuerza mayor o caso fortuito en que el trabajador debe prestar el servicio extraordinario más por lealtad que por obligación.

Los tratadistas tienen distintas opiniones para García Oviedo y para Krotoschin el trabajador no está obligado al trabajo en horas extras. Mario de la Cueva afirma, que el trabajador si está obligado, pues si pactó el trabajo en horas extras debe cumplirlo.

Los distintos países han acordado un máximo de horas extras por Ejm: Mexico sólo admite hasta tres horas, y en Chile sólo se permiten dos horas diarias.

10. JORNADA POR TURNOS

La considera el Art. 165 C.S. del T. y aunque la redacción es confusa, se presta cuando la labor se presta por turnos de trabajadores y no se trata de actividades continuada.

A partir del Decreto 995 de 1968, los empleadores tienen obligación de informar a los directores regionales de trabajo en su defecto a la inspección del trabajo la relación de sus trabajadores indicando el número y hora de los turnos que tengan establecidos.

La jornada para los trabajadores que prestan turnos es también de 8 horas diarias y 48 horas semanales, pero puede ampliarse en más de 8 horas diarias o en más de 48 horas semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres semanas, no pase de 8 horas diarias ni de 48 semanales.

Esta ampliación no se considera trabajo suplementario o de horas extras.

Pero en el caso de un trabajador que haya prestado su turno y por no llegar el trabajador del turno que le sigue, - tiene que continuar trabajando, si se le considera como horas extras.

Así lo acepta la División de Asuntos Industriales.

"Si el trabajador que ha ejecutado un turno de 8 horas tiene que hacer el turno siguiente de 8 horas también, por falta de trabajo del que debía sucederle, el - segundo turno debe considerarse como trabajo extra o suplementario para efectos de su remuneración. En este caso el trabajador debe recibir por el turno adicional una remuneración con un recargo del 25% o 75%, según el caso".²⁸

No debemos olvidar la importancia que tiene considerar la fatiga del obrero por el trabajo excesivo y para el caso - visto de tener que prestar dos turnos seguidos ante el grado máximo de desgaste por lo prolongado de la jornada es - más justo que se le remunere como trabajo extraordinario.

²⁸. ROBERTO PEREZ PATON. Derecho Social y Legislación del - trabajo. Ediciones arayú. Buenos Aires 1954.

PEREZ PATON dice:

"El trabajo de un obrero fatigado es inferior al de un obrero des cansado, a más de aquel se haya- expuesto mayormente por el hecho de la misma fatiga, a accidente - más o menos grave".

El trabajo en serie, donde se mide con exactitud cada uno de los movimientos que el trabajador debe ejecutar es la prestación efectiva de sus servicios, permite aprovechar - sin dejar residuos algunos, hasta las fracciones de segundos que se invierten en la elaboración de los productos manufacturados. Por esa causa mientras la industria adquiere mayor desarrollo en el trabajo, conjuntamente se aplica - con mayor atención a la labor encomendada como derivación natural hay un interés preponderante en aprovechar cada - uno de los minutos, lo cual produce un desgaste físico e intelectual por la intensidad de la labor.

El ritmo de la vida actual es más rápido, más exigente, vertiginoso, transcurre la existencia con prisa... y esa celeridad se lleva también al trabajo en donde menos tiempo se rinde más actividad y obtiene mejores resultados.²⁹

²⁹• ERNESTO KROTESCHIN. Op. Cit. p. 325.

Si nos detenemos no en autores extranjeros, sino en conceptos de la dirección de Medicina del Trabajo, tenemos el mismo criterio, la necesidad de proteger al obrero contra los peligros de la fatiga.

10.1 CONCEPTO No 4o DE FEBRERO DE 1960 , DE LA DIRECCION DE
MEDICINA DEL TRABAJO

Me refiero a su atento oficio No. 01716, por el cual solicita de ese despacho un concepto que sirva de base para la reglamentación o cambios de horarios del trabajo, sometido al estudio de esa sección teniendo en cuenta los siguientes puntos:

- Tratándose de labores que no realizan por turnos cual es el tiempo mínimo de descanso que puede aceptarse como período interlaboral entre mañana y tarde, sin que se viole el art. 167 C.S. del T.

Tratándose de labores realizadas por turnos de trabajadores es posible legalmente, que la respectiva jornada se realice de modo continuo, o también debe dividirse la misma en dos etapas, y en este último caso tiempo mínimo de descanso interlaboral puede autorizarse sin que se viole el art. 167 citado.

Se contesta:

10.2 DISPOSICIONES DEL ART. 167 C.S. DEL T.

Ha conceptuado que la jornada laboral es forzoso distribuirla en dos secciones por lo menos como lo anota la norma legal citada, tanto en las horas que se realicen por turnos como los que tengan esa distribución.

El período de interrupción de la jornada laboral deberá ser dos (2) horas, como se halla establecido en la mayoría de las empresas. Pero esto ante la adversidad de actividades industriales, comerciales, profesionales Etc., que requieren una mayor dedicación de sus operarios, teniendo en cuenta el corriente progreso, puede permitirse la reducción del período interlaboral, para obviar las dificultades que constituyen el transporte y las distancias entre los hogares y los sitios de trabajo ocasionados por el aumento de la población, pero sin que la reducción sea inferior a la hora, el necesario para el proceso digestivo, factor estimulante de la nutrición y el de la recuperación o descanso, durante la interrupción de actividades.

Períodos menores no corresponden a las prescripciones de higiene industrial, ni de la biología en general, por ser insuficientes y desconocerían el espíritu del Art. 167 C.

S. del T.

En términos generales es aconsejable el período interlaboral imperante en la mayoría de las empresas, que oscila entre 2 y dos y media horas por ser favorable al organismo el mayor término pero ante la urgencia patronal de acelerar la actividad laborativa, y en vista de la necesidad de los trabajadores de obviar las dificultades que implican las distancias y el transporte, las cuales pueden llegar en casos, a ser negativos el descanso, el cual prefieren obtener con la pronta determinación de la jornada laboral, puede reducirse ese período, pero sin que en ningún caso sea aceptable para evitar el desgaste orgánico y prevenir la fatiga profesional del operario que ocasionará la inobservancia de las prescripciones de la biología general y de la higiene industrial.³⁰

³⁰. GUILLERMO GONZALES CHARRY. Derecho del Trabajo. Edición II.

11. SISTEMA COMPENSATORIO

Como en Colombia no existe el "Sábado Inglés" es legalmente permitido exigir el trabajo en las horas de la tarde de los sábados, siempre que no exceda la jornada.

Pero entonces se ha permitido por una convención entre trabajadores y patronos un aumento de una (1) hora diaria en la jornada para compensar la tarde del sábado. Esta hora no es trabajo extraordinario.

MARCO ANALITICO

12. FUNDAMENTOS DE LA LIMITACION DE LA JORNADA DE TRABAJO Y PROTECCION AL DESCANSO

12.1 INTERVENCION DEL ESTADO EN LA REDUCCION DE LA JORNADA DE TRABAJO

La necesidad de la intervención Estatal es la regulación - de la jornada y de la defensa de los trabajadores es un deber de todo civilizado y ya ha sido aceptado en el mundo.

Dice CABANELLAS:

"Es estado debe fijar la jornada de trabajo pues está en la obligación de hacerlo, para evitar frecuentes abusos tanto del propio trabajador, por cuanto sus ansias de mayores salarios le llevaría a un exagerado desgaste físico al prolongar sus prestaciones como por parte del patrono, porque éste no puede exigir de a

aquel mayor esfuerzo que el permiti
do por la naturaleza física".³¹

En nuestra patria como hemos visto está regulado en el C.
S. del T. y se basa en razones de diferentes órganos: Fisió
lógico, económico y social.

Cabe anotar que la limitación de la jornada está intimamen
te ligada con el paro forzoso o sea con el desempleo mas -
grave que afronta nuestra patria y que merece una pronta -
intervención del Estado para solucionarlo y evitar peores
consecuencias de desempleo social.

Influye la limitación de la jornada en el mayor número de
desempleo por los propietarios de los medios de producción
en el pago de prestaciones han sustituido en todo lo posible
la mano de obra por máquinas olvidándose que el grupo de -
trabajadores también necesita vivir.

Esto humano y socialmente obliga a que se avance y desarro
lle económico del invento y aprovechamiento de la máquina-
sea repartido entre los dos productores de riquezas: El ca
pital y el trabajo y no sea en beneficio exclusivo del due
ño de los medios de producción.

³¹ MARIO DE LA CUEVA. Op. Cit. p. 480.



Es injusto pensar que el avance industrial se logre al precio de la mayor esclavitud del obrero. Y que el desarrollo del maquinismo sea una de las causas del pago forzoso de los trabajadores, víctimas de sistemas de gobiernos opresores de la clase menos favorecidas que no intervienen en defensa del asalariado.

ES por tanto urgente una redistribución de la jornada laboral sin olvidar el salario justo de acuerdo al alto costo de la vida, teniendo en cuenta los factores sociales y humanos, de salud, bienestar Etc., según el número de mano de obra disponible rendimiento de éstos, cantidad de la producción necesaria, aumento de fuentes de trabajo con inversión de utilidades en nuevos campos de producción Etc.

Pero es difícil creer que con nuestra actual estructura social se puede llegar a realizar una organización que favorezca al trabajador, esto sólo sería posible con un cambio de sistema en el que el fin no sea la explotación del hombre sino la satisfacción de la necesidades humanas.

12.2 PROTECCION DEL TIEMPO DE TRABAJO Y DE DESCANSO

Paralela a la regulación de la jornada debe ir la protección al descanso pues ambos tienen como fundamentos la conservación de la salud del trabajador.

Los descansos legalmente obligatorios son:

- A. El intermedio durante la jornada de trabajo.
- B. El semanal y el correspondiente a los días festivos.
- C. Las vacaciones.

12.3 EL INTERMEDIO

Durante la jornada de trabajo generalmente se establece en el reglamento de trabajo y dura de una a dos horas según - naturaleza del trabajo, necesidades de los trabajadores y acuerdo con el patrono.

La ley no dice de cuanto debe ser, sólo que debe existir - pero ya vimos concepto de la Medicina Laboral que no debe ser menor de una hora. El descanso semanal es el domingo - remunerado como un día de labor.

Para tener derecho al descanso dominical o semanal son indispensables los siguientes requisitos:

- Haberse obligado el trabajador a trabajar, todos los días laborables de la semana.

- No faltar al trabajo por su voluntad o sin que exista una justa causa.

Se entiende por justa causa la fuerza mayor, el caso fortuito, el accidente, la enfermedad o calamidad doméstica. La ley no habla de accidente de trabajo, luego no puede ser accidente de trabajo.

Si hay festivo en la semana, éstos no privan del derecho al descanso remunerado, como entre nosotros son numerosos, se ha tratado de reducirlos para evitar los famosos puentes y semana de sólo 4 días.

12.4 DESCANSO

Es necesario para compensar las fuerzas consumidas en el trabajo.

Los principales fundamentos que los justifican son:

- Fundamentos higiénicos: No debe ocurrir una pérdida prematura de la potencialidad del trabajo, sino que el tiempo de descanso debe compensar el desgaste y reponer las pérdidas de fuerzas físicas y síquicas.
- De orden cultural: El trabajador debe tener tiempo libre

para la expansión de su espíritu y cultivo de la inteligencia.

- Otro argumento es que la jornada demasiado larga produce fatiga.

La protección del tiempo de trabajo se realiza mediante la restricción del tiempo de trabajo y excepcionalmente por la reglamentación del tiempo libre.

Se restringe el tiempo de trabajo por ejemplo:

- Se establece sólo que las excepciones al día normal de trabajo sólo son admisibles determinadas veces por año en el trabajo agrícola se compensan restricciones válidas para determinadas épocas del año.

13. VENTAJAS DE LA REDUCCION DE LA JORNADA DE TRABAJO Y BASE FUNDAMENTAL

Ya está claramente explicado que el fin principal, la base que fundamenta la regulación de la jornada laboral es la protección al trabajador, en su sueldo, en su bienestar general y con este la defensa de la sociedad además las consecuencias económicas que reciben las empresas cuando hay mayor rendimiento en el trabajo gracias a las mejores condiciones de los trabajadores.

Como una ratificación de lo anterior hay numerosos fallos uno de ellos pronunciado en el Recurso de Homologación del 22 de enero de 1965, conflicto colectivo entre empresas eléctricas del Departamento de Nariño y un sindicato de Trabajadores.

13.1 ART. 161 - 162 C.S. DEL T.

Señala la duración máxima legal de la jornada de trabajo que por regla general, no debe exceder de 8 horas diarias

y 48 semanales. El trabajo suplementario no puede sobrepasar dicha jornada en más de cuatro horas al día, previa autorización de la autoridad administrativa del trabajo, de acuerdo con el art. 162.

13.2 VENTAJAS DE LA REDUCCION DE LA JORNADA

La reducción de la jornada tiene las siguientes ventajas:

- Permite al trabajador descansar y reponer el gasto de energía humana realizada.
- Le permite instruirse y capacitarse dedicando tiempo al mejoramiento cultural y social de su persona cosa que interesa a la colectividad.
- El rendimiento del trabajador es mayor entre menor sea la jornada de trabajo.
- Disminuyen los gastos por accidentes y enfermedades ya que el trabajador puede poner más atención por estar menos fatigado y se encuentra fisiológicamente mejor acondicionado.
- Se obliga a los industriales a mejorar su técnica y su maquinaria para conseguir una mayor producción, en menor

tiempo, lo que favorece la industria.

Para países como el nuestro subdesarrollado con alto porcentaje de desempleo y con necesidades apremiantes de mayor producción e intensificación de la cultura del pueblo es apremiante la mejor regulación de la jornada de trabajo sin excepciones.

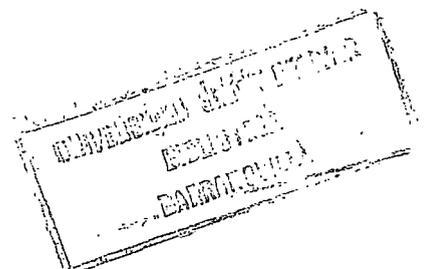
14. REMUNERACION EN DIAS DE DESCANSO

Se puede considerar tres situaciones:

- Descanso simplemente.
- Día de descanso en que se trabajó jornada ordinaria.
- Día de descanso en que se trabajó horas extras.

Descanso simplemente: El trabajador está sin trabajar y recibe salario de un día de trabajo, la ley considera que no basta concederle el descanso al trabajador sino que es necesario remunerarlo, ese día de descanso, pues de lo contrario no se garantiza la subsistencia del trabajador.

Para liquidar ese día el salario varía diariamente se saca un promedio de lo devengado en la semana inmediatamente anterior. También tiene derecho el trabajador al salario en los días de fiesta civil o religiosa establecidos por la ley en el art. 177 C.S. del T.



En el caso de trabajo en jornada ordinaria en día de descanso que a pesar de ir contra las razones fundamentales de la instrucción del descanso, lo ha permitido la ley por razones económicas en beneficio de las empresas que se perjudican con la interrupción.

14.1 SE PERMITE EL TRABAJO EN DIAS DE DESCANSO EN LOS SIGUIENTES CASOS:

- Labores no susceptibles de interrupción por su naturaleza o por razones de carácter técnico. Ejm Recolección de una cosecha.
- Labores de servicio doméstico y de choferes particulares.
- Labores destinadas a satisfacer necesidades inaplazables como los servicios públicos, la preparación y expendio de drogas y alimento.

En cuanto a las actividades destinadas a satisfacer necesidades inaplazables el C.S. del T. habla de servicios públicos, y servicio público es la actividad dirigida a satisfacer necesidades a la comunidad de manera regular como los hospitales, venta de alimentos, transporte Etc.

14.2 ART. 430 C.S. DEL T.

Se hace una enumeración de las actividades que se consideran servicio público.

Para efecto de la remuneración es necesario tener en cuenta si fue realizado excepcionalmente o si fue realizado habitualmente.

Si fue excepcionalmente, según el Art. 180 C.S. del T. el trabajador tiene derecho alternativo a un día de descanso compensatorio remunerado o a que se le retribuya en dinero el valor de su trabajo así:

- Si laboró la jornada completa se le pagará el día doble sin perjuicio del valor del descanso remunerado por haber trabajado la semana completa.
- Si labora parte de la jornada se le paga doblada la parte proporcional del salario más el descanso remunerado.
- Si con el día de descanso dominical coincide una fecha que la ley señala como fiesta, si labora el trabajador tendrá derecho solo salario doble más el descanso remunerado.

Quando se trata de trabajadores que habitualmente prestan sus servicios en días de descanso obligatorio hay que distinguir, si son técnicos, o sea personas que por sus cono-

cimientos no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa.

En este caso, procede exclusivamente el pago especial o sea un salario doble, y además se dá un descanso remunerado en otro día. Sino se trata de técnicos, sino del resto de trabajadores deben gozar de un descanso dominical remunerado.

Cuando el trabajo realizado es en día de descanso y además en jornada extraordinaria tiene derecho al día de descanso remunerado, al salario por la jornada en un día de descanso con un recargo del 100% y al recargo por la jornada extra.

La remuneración del trabajo extra tiene el siguiente recargo:

- Trabajo nocturno: 35% de recargo sobre el salario diurno.
- Trabajo extra nocturno: 75% de recargo sobre el valor del salario diurno.
- Trabajo extra diurno: 25% de recargo sobre el valor del trabajo diurno.

CONCLUSIONES

El estudio de la jornada de trabajo, me ha permitido llegar a concluir que a pesar de pretender proteger al obrero en su salud y en general en su integridad como parte de un conglomerado, no es suficiente esa medida pues no basta restringir la jornada, es necesario garantizarle un medio de vida al trabajador con un salario justo que le permita subvenir a sus necesidades, tales como vestirse, alimentarse, distraerse, educarse.

Tomando las excepciones que de la jornada de trabajo se hacen con respecto de las 8 horas, tenemos aquellos casos relativos a menores, mujeres embarazadas y los que laboran trabajos peligrosos, la reducción aquí es justa ya que corresponden a fines tan notables como es la protección del hombre en gestación la prevención de mayores males y en general son garantías sociales.

Las excepciones que permiten aumento de la jornada señalada en el Art. 162 del CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, pre -

vio permiso del Ministerio del Trabajo, son una burla al principio mundialmente aceptado y ratificado por Colombia sobre la jornada de 8 horas. Esas excepciones no establece las causales para que el Ministerio autorice las horas extraordinarias y en la práctica se autoriza como uno de los puntos del reglamento de trabajo con la única disculpa de necesidad de fomentar la producción y se concede siempre en forma permanente.

Se ve claramente que el único fin es proteger el interés de lucro de la empresa y el trabajador ante la desesperada situación económica corre tras las horas extras así sea la ruina de su salud y con ésta, el grave perjuicio para su familia y la comunidad trabajadora.

El caso de los empleados de confianza a quienes se le señala así sea las mínimas responsabilidades para hacerles soportar el aumento de la jornada. Falta mayor claridad en la intención del legislador al determinar los empleados de dirección, confianza o manejo; especificar las características de estos cargos.

El establecimiento de la jornada continua en las grandes ciudades en donde la congestión del tráfico unidos a las distancias terminan con el poco tiempo de descanso del trabajador, es un beneficio pues, permite al trabajador almor

zar cerca o en el lugar del trabajo y luego salir más temprano con tiempo para almorzar que le permitan estrechar y cultivar los vínculos familiares.

Algunas empresas han planificado muy bien esta jornada y dan al trabajador el almuerzo o una parte y le facilitan comodidad para traer los alimentos. Es algo que debía imitar todos los patronos. La jornada en forma continua se ha implantado para los empleados de los Bancos, empleados oficiales y otras empresas.

Son muchos los casos en los cuales se puede observar las necesidades que afronta el pueblo Colombiano. Esto me lleva a la conclusión de creer que en una sociedad como la nuestra es utópico pensar en solucionar el problema de los trabajadores con dictar unas leyes que rebajan la jornada o establezcan tales o cuales excepciones.

El tema no puede analizarse aisladamente, es la estructura de la sociedad la que determinan sus características que se reflejan en el nivel de vida que llevan sus gentes.

El desempleo, el alto índice de delincuentes, la inflación alarmante, la ausencia de servicios médicos y el escaso acceso a la educación de las clases menos favorecidas, son apenas aisladas voces de alarma para buscar una pronta res

tructuración de nuestra sociedad.

BIBLIOGRAFIA

MARIO DE LA CUEVA. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Pomea S.A. 1954.

DE LITALA. Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Jurídicas Europa América, Bosch y Cía. Editores Buenos Aires. Tomo I.

GUILLERMO CABANELLAS. Tratado de Derecho Laboral. Tomo I parte general. Ediciones "El Gráfico Buenos Aires".

PABLO E. GOMEZ. Los derechos de los Trabajadores.

GUILLERMO CABANELLAS. Contrato de Trabajo. Tomo II. Ediciones "El Gráfico" Buenos Aires.

ERNESTO KROTESCHIN. Instituciones de Derecho del Trabajo. Editorial Depalma. Buenos Aires 1948.

ROBERTO PEREZ PATON. Derecho Social y Legislación del Trabajo. Ediciones Arayú. Buenos Aires 1954.

MARIO DE LA CUEVA. Tomo II. Editorial Pomea S.A., Mexico 1954.

JORGE ENRIQUE SANCHEZ. Manual Teórico práctico de Derecho Colombiano del Trabajo 1946. Ediciones librería Jurídica.

JORGE ORTEGA TORRES. Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo. Editorial temis 1959.

YESID TRIANA. Régimen Laboral Colombiano. Legislación económica 1972.

MARCO NARANJO LOPEZ. Código del Trabajo y Código Cooperativo. Tomo I. II. Ediciones, Editorial Ahora 1947.

GUILLELMO GONZALES CHARRY. Derecho del Trabajo. 2o Edición

CARLOS MARX. El Capital Tomo I. Editorial Cartago. Buenos Aires 1956.

GACETA DEL TRABAJO. Tomo II y III.

SELIG PERLMAN. Teoría del Movimiento Obrero. Traducción de FELIX CABALLERO. Aguilar. Impresiones Modernas S.A. Tabasco 275 Mexico 1958.

INDICE

| | Pág. |
|--|------|
| INTRODUCCION..... | 14 |
| MARCO HISTORICO | |
| 1. EL TRABAJO PRIMITIVO..... | 17 |
| 2. EVOLUCION DE LA JORNADA DE TRABAJO..... | 27 |
| MARCO CONCEPTUAL | |
| 3. PARALELO ENTRE LAS CONCEPCIONES SOCIALISTAS Y CA PITALISTAS..... | 35 |
| 4. LINEAMIENTOS DE LA JORNADA DE TRABAJO..... | 38 |
| 5. ORGANISMOS INTERNACIONALES..... | 47 |
| MARCO SOCIO-JURIDICO | |
| 6. CONQUISTA..... | 55 |
| MARCO SOCIAL | |
| 7. MEDIACION DE LA JORNADA..... | 75 |

| | Pág. |
|---|------|
| MARCO LEGAL | |
| 8. CONCEPTO DE JORNADA Y SUS CLASES..... | 79 |
| 9. JORNADA EXTRAORDINARIA..... | 104 |
| 10. JORNADA POR TURNOS..... | 108 |
| 11. SISTEMA COMPENSATORIO..... | 114 |
| MARCO ANALITICO | |
| 12. FUNDAMENTOS DE LA LIMITACION DE LA JORNADA DE TRABAJO Y PROTECCION AL DESCANSO..... | 115 |
| 13. VENTAJAS DE LA REDUCCION DE LA JORNADA DE TRABAJO Y BASE FUNDAMENTAL..... | 121 |
| 14. REMUNERACION EN DIAS DE DESCANSO..... | 124 |
| CONCLUSIONES..... | 128 |
| BIBLIOGRAFIA..... | 132 |