

**UNIVERSIDAD AMAZONICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS POLÍTICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE DERECHO**



TESIS DE GRADO

**“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA JORNADA LABORAL EN LA LEGISLACIÓN
NACIONAL CON UN ENFOQUE DE TIPO SOCIAL”**

Tesis de Grado presentada para obtener el
grado académico de Licenciado en
“Derecho”

UNIV. Luis Alejandro Garvizú Echave

**Cobija-Bolivia
2014**

**UNIVERSIDAD AMAZONICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS POLÍTICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE DERECHO**



TESIS DE GRADO

**“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA JORNADA LABORAL EN LA LEGISLACIÓN
NACIONAL CON UN ENFOQUE DE TIPO SOCIAL”**

Tesis de Grado presentada para obtener el
grado académico de Licenciado en
“Derecho”

**UNIV. : Luis Alejandro Garvizú Echave
TUTOR: Dr. Hugo Alberto Rodríguez Añez**

**Cobija-Bolivia
2014**

Dedicatoria

A todos los que me enseñaron algo en mi vida particularmente a mis padres Carlos y Zaida que siempre me brindaron todo su apoyo, a mis hermanos y en especial a mi hermosa hija Alejandra

Agradecimientos

- A mis familiares por haber colaborado en todo lo que necesité.
- A los docentes, por los conocimientos y enseñanzas transmitidas.
- Y a todos los que de una u otra forma colaboraron para alcanzar este objetivo.

Índice

Introducción.....	1
1. Introducción.....	1
2. Planteamiento del problema	1
2.1. Situación problemática	1
2.2. Formulación del problema.....	1
3. Idea a defender	2
4. Justificación.....	2
5. Objetivos de la investigación	2
5.1. Objetivo general.....	2
5.2. Objetivos específicos	2
6. Delimitación de la investigación	3
6.1. Delimitación temporal	3
6.2. Delimitación espacial	3
6.3. Delimitación sustantiva.....	3
7. Diseño metodológico	3
7.1. Tipo de Estudio.....	3
7.2. Métodos y técnicas de investigación	4
7.2.1. Métodos de investigación.....	4
7.2.1.1. Método Histórico.-.....	4
7.2.1.2. Método Comparativo.-.....	4
7.2.1.3. Método de Analogía.-	4
7.2.2. Técnicas de investigación.....	4
7.2.2.1. Técnicas de investigación.-.....	4
CAPÍTULO I	5
LA JORNADA LABORAL.....	5
2. Introducción.-.....	5
2.1. Jornada Laboral. Concepto	5
2.2. Naturaleza Jurídicaii	6
2.2.1. Teoría del Abstencionismo.....	6

2.2.2.	Teoría del Intervencionismo	6
2.3.	Cómputo de la jornada	7
2.3.1.	Pausas e interrupciones	7
2.3.2.	El tiempo de traslado del trabajador desde su domicilio hasta el lugar de trabajo	9
2.3.3.	Tareas preparatorias y complementarias	10
2.4.	Clases de Jornadaiv	10
2.4.1.	Jornada Normal Diurna	11
2.4.2.	Jornada Normal Nocturna.....	11
2.4.3.	Jornada Insalubre.....	13
2.4.4.	Jornadas Mixtas	13
2.4.5.	Otros tipos de Jornada	14
CAPÍTULO II		16
ETIMOLOGÍA, ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y NORMAS INTERNACIONALES REFERIDOS A LA JORNADA LABORAL		16
3.	Introducción.....	16
3.1.	Etimología	16
3.2.	Antecedentes Históricos	16
3.3.	Normas internacionales referidos a la Jornada Laboralix.....	20
3.3.1.	Los Convenios Nº 1 y 30.....	22
3.4.	Recuperación de horas perdidas.....	25
3.5.	Excepciones a los límites de la jornada laboral.....	25
3.6.	Horas extras	27
3.6.1.	Otros Convenios.....	27
CAPÍTULO III		29
REGIMEN LEGAL BOLIVIANO Y DERECHO COMPARADO DE LA JORNADA LABORAL.....		29
4.1.	Régimen legal boliviano	29
4.1.1.	La Constitución Nacional	29
4.1.2.	La Ley de 21 de noviembre de 1924, su decreto reglamentario y La Ley General del Trabajo	
4.2.	Derecho Comparado	30
4.2.1.	En décadas anteriores.....	31
4.2.2.	Actualmente.....	32

4.2.2.1. La Jornada Laboral en países Latinoamericanos.....	32
4.2.2.2. La Jornada Laboral en países Europeos y en EEUU.....	42
CAPÍTULO IV.....	44
REFLEXIÓN SOBRE LA JORNADA LABORAL SEMANAL Y LA JORNADA LABORAL DIARIA	44
5. Introducción.....	44
5.1. Problemática que subyace en torno a la Jornada Laboral	44
5.2. Fundamento médico de la jornada laboral normal máxima de 8 horas.....	45
5.3. Problemática económica de la reducción del tiempo en la Jornada Laboral	50
5.4. Tendencias legislativas actuales sobre la extensión de la jornada laboral.....	52
CAPÍTULO V.....	54
CONCLUSIÓN FINAL Y PROPUESTA JURÍDICA	54
6.1. Propuesta Jurídica.....	56
Bibliografía.....	58
Anexos.....	59

Introducción

1. Introducción

La jornada o duración laboral ha constituido la institución jurídica madre, de ella han derivado casi todas las demás instituciones del derecho laboral como la fijación del salario, las indemnizaciones, los descansos periódicos y anuales, etc, es quizás tan o más importante que la misma remuneración del trabajador.

Jornada y remuneración constituye el binomio madre de los derechos y obligaciones de las partes en el contrato de trabajo.

Dos son las aspiraciones que los proletarios han procurado alcanzar, la reducción de la jornada y el aumento del salario.

De la jornada laboral se determina no solo el rendimiento del trabajador, sino el desgaste fisiológico del mismo que no puede ser compensado con ningún salario ya que desde el punto de vista social al luchar por la disminución de la jornada del trabajo, se lucha por la vida misma.

2. Planteamiento del problema

2.1. Situación problemática

Las extenuantes jornadas de otras épocas dañaban la salud de quienes trabajaban, aumentando la tasa de mortalidad y reduciendo el nivel de vida de los asalariados. Motivaciones que no desaparecieron con la reducción de la jornada laboral, pues la evolución de la técnica si bien disminuye el esfuerzo físico, también acelera el ritmo de trabajo con el consiguiente incremento de la fatiga nerviosa.

2.2. Formulación del problema

¿De qué manera puede ser superada la dificultad de compatibilizar un mayor bienestar de los trabajadores a través de medidas que los favorezcan y continuar con una productividad semejante que permita seguir siendo rentable nuestro sistema de producción nacional.

3. Idea a defender

Modificando el artículo 46 de la ley general del trabajo se puede reducir la jornada laboral y por consiguiente lograr así una reducción de los accidentes de trabajo, una mayor eficiencia en las horas laborales, y por sobre todas las cosas una mayor disponibilidad horaria para que los trabajadores dediquen a sus familias y proyectos personales, lo que resultaría en una sociedad menos acelerada y con menor índice de estrés, generando así un bienestar en la sociedad en general.

4. Justificación

A través de las intensas y denodadas luchas que tuvieron los trabajadores encontrando su epílogo en la masacre de Chicago de 1886 cuyo símbolo universal es el 1ro de mayo, los mismos lograron conquistar la jornada laboral de 8 horas diarias.

Sin embargo cabe hacer notar que la aspiración y tendencia de los trabajadores, es conseguir cada vez una mayor reducción de la jornada. Así mismo es necesario mencionar que dentro de muchos de los convenios que emanan de la OIT se encuentra el convenio 30 que menciona que la jornada laboral debe ser reducida de manera progresiva en los distintos países; y es precisamente en este convenio que el presente trabajo se justifica pues la normativa nacional debe ir acorde con la normativa internacional.

5. Objetivos de la investigación

5.1. Objetivo general

Fundamentar las ventajas de la reducción de la jornada laboral en beneficio de toda la sociedad; describir como fue cambiando el panorama internacional

5.2. Objetivos específicos

- Analizar la legislación vigente en nuestro país;
- Comprender la letra del artículo 46 de la ley general del trabajo;
- Comparar nuestro instituto de Jornada Laboral con el de otros países, para que por medio de la comparación podamos observar y determinar si es necesaria una readecuación de nuestras normas;

- Investigar criterios de superación para el problema del financiamiento de la reducción del tiempo en la jornada laboral y sus costos económicos

6. Delimitación de la investigación

6.1. Delimitación temporal

La investigación será realizada en la gestión 2013 y 2014.

6.2. Delimitación espacial

El tratamiento de la presente investigación será realizada en el departamento de Pando, pero la realización de la misma contempla a todo el territorio nacional.

6.3. Delimitación sustantiva

Por el tema a ser tratado se recurrirá a emplear y hacer un estudio pormenorizado del Derecho Laboral.

7. Diseño metodológico

7.1. Tipo de Estudio

Para abordar esta investigación se seguirá un tipo de investigación cualitativa con un enfoque descriptivo-explicativo; porque por medio de este tipo de investigación se buscará en primer lugar contextualizar teóricamente los conceptos de jornada laboral, para de manera posterior ir a describir los motivos por los cuales debe existir una reducción de la misma una vez realizado todo ello se podrá fundamentar una propuesta jurídica de modificación de la legislación referida a la materia.

7.2. Métodos y técnicas de investigación

7.2.1. Métodos de investigación

7.2.1.1. Método Histórico.-

1.1.1. Por medio de este método se conocerá la evolución histórica que ha experimentado el problema de investigación, para el efecto se buscará conocer el sistema normativo nacional.

7.2.1.2. Método Comparativo.-

1.1.2. Método que se utilizará para comparar el sistema jurídico nacional con otros sistemas; así mismo permitirá comparar los distintos criterios doctrinales al tema.

7.2.1.3. Método de Analogía.-

Que permitirá conocer cuáles son las diferencias y similitudes en la aplicación y tutela de este derecho.

7.2.2. Técnicas de investigación

7.2.2.1. Técnicas de investigación.-

Las técnicas utilizadas serán la observación directa, que posibilitó obtener o dar con el problema de investigación; el de fichas bibliográficas que permitirá contar con un registro de la revisión bibliográfica que se pueda realizar a momento de las consultas de las fuentes bibliográficas

CAPÍTULO I

LA JORNADA LABORAL

2. Introducción.-

En el desarrollo del presente capítulo hondaremos en el concepto del instituto de estudio para lograr entrar en tema y ver las problemáticas que surgen del mismo, revisaremos su naturaleza jurídica y las teorías que existen al respecto, cual es la manera de computar la jornada laboral, veremos una síntesis de los diferentes tipos de jornada laboral.

2.1. Jornada Laboral. Concepto

Es el tiempo de duración del trabajo diario, según el concepto otorgado por la RAE (Real Academia Española).

El concepto de jornada también puede ser dado en función de distintas pautas temporales a cuya consideración nos abocaremos a continuación.

Por lo tanto, también puede definirse la jornada laboral como el transcurso de tiempo de prestación de tareas en relación de dependencia. Sin embargo, se destaca que resulta esencial a la hora de conceptualizarla establecer cómo debe medirse la duración de la jornada de trabajo: ¿de acuerdo al tiempo en que efectivamente se presta al empleador o por el tiempo en el que se está a disposición? Para responder a ello, no puede soslayarse la distinción que realiza Stanley Kent de tres clases de “tiempo” vinculadas a la determinación de la jornada: tiempo legal o reglamentario, que es el fijado por la ley, el contrato colectivo o reglamento de empresa de acuerdo con las exigencias de la legislación; tiempo nominal, que se refiere a todo el lapso durante el cual el trabajador se encuentra en el establecimiento del principal en condiciones de desempeñar tareas, y tiempo efectivo, que es el que corresponde al trabajo realmente prestado, o sea el que resulta después de descontar los lapsos que se pierden en demoras por entregas de material, conversaciones entre obreros o cualquier otra distracción o suspensión de la tarea.

La OIT siguió el criterio nominal al aprobar, en 1930, el Convenio N° 30, según el cual, en comercios y oficinas, se debería entender como horas de trabajo el tiempo

durante el cual el personal está a disposición del empleador, con exclusión de los descansos en los cuales se sustrae de esa disponibilidad. Nuestra legislación, según se verá, también adopta el sistema nominal.

Sobre la base de lo establecido por el artículo 47 de la LGT, se entiende por jornada todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, y en el que no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. La norma coordina con el artículo 52, del mismo cuerpo legal cuando establece que el empleador debe al trabajador la remuneración aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél. Fernández Madrid señala que, de las distintas concepciones sobre la jornada de trabajo, la Ley de Contrato de Trabajo asumió el criterio del tiempo de trabajo nominal y i también alude a la ligazón natural entre los conceptos de jornada y salario (cfr. art. 52, LGT)¹.

2.2. Naturaleza Jurídica²

La naturaleza jurídica de la jornada laboral está en el contrato de trabajo.

Sigue dos teorías:

2.2.1. Teoría del Abstencionismo

Dice que el Estado no debe intervenir en las relaciones obrero-patronales y que la Jornada Laboral la deben establecer ambas partes en base a la autonomía de la voluntad absoluta.

2.2.2. Teoría del Intervencionismo

Dice que, la no intervención del Estado permite la explotación del trabajador, es un deber reglamentar la jornada del trabajo y ponerle un límite.

¹ FERNANDEZ MADRID JUAN CARLOS “ Tratado Práctico de Derecho del Trabajo” pág. 248 3ª edición actualizada y ampliada, La Ley, 2007

² MACHICADO JORGE, “Jornada de Trabajo y Jornada Extraordinaria” pág. 4 , Sucre, Bolivia: USFX® Universidad San Francisco Xavier, 2010

2.3. Cómputo de la jornada³

Al abordar el concepto de “jornada” nuestra legislación recogió el criterio “nominal” para definir la jornada de trabajo, pues el artículo 35 del decreto Nro. 224 (Decreto reglamentario de la ley general del trabajo) considera como trabajo computable todo el tiempo durante el cual el trabajador permanece en un puesto de trabajo para ejecutar las órdenes de su empleador (aunque no trabaje efectivamente). En concordancia con este precepto, el artículo 47 de la LGT manda computar en la jornada todo el tiempo durante el cual “el trabajador está a disposición del empleador”, sin poder disponer de su actividad en beneficio propio, en tanto que el artículo 52 de la LGT establece la obligación de pagar la remuneración por la mera circunstancia de haber puesto el trabajador su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

De acuerdo con las normas mencionadas, la regla es clara: el tiempo de labor (efectiva) siempre integra la jornada porque es obvio que durante éste el trabajador está a disposición del empleador y no lo insume en su beneficio; pero el lapso de una pausa únicamente la integra cuando esté, de alguna manera, relacionada con el cumplimiento de la obligación laboral. En consecuencia, para saber si debe computar o no una pausa dentro de la jornada laboral, hay que evaluar en cada supuesto la vinculación de aquélla con el objeto del contrato. Existen situaciones en las cuales se generan dudas acerca de si el trabajador se halla o no a disposición efectiva de su empleador, por lo que a continuación se enuncian las hipótesis más frecuentes:

2.3.1. Pausas e interrupciones

No hay duda de que las interrupciones que objetivamente impone la propia tarea se deben computar como parte integrante de la jornada de trabajo, desde el momento en que el trabajador mantiene su capacidad laborativa a disposición del empleador —aunque inactivo— hasta tanto cese el impedimento (que puede estar dado por inconvenientes en el funcionamiento

³ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 615 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

de maquinarias o por la necesidad de que otros operarios realicen tareas de preparación de materiales, o la limpieza del instrumental, o de una anomalía que se produce en el curso del proceso a cargo del trabajador, o la rotura de una máquina, corte de luz, falta de material, etcétera). Y así lo impone el artículo 47 de la LGT al establecer que "...Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador..."; aunque, como acertadamente señala Carcavallo, esta última parte ("...con exclusión...") posee una redacción poco feliz en tanto la exclusión apuntada se vincula más con el régimen disciplinario que con el de jornada y con principios esenciales propios del carácter bilateral y sinalagmático del contrato de trabajo.

Obviamente no reviste el carácter de interrupción la existencia de una jornada discontinua, es decir, aquella en la cual la labor se lleva a cabo con un intervalo previamente convenido como modalidad de la jornada, porque aquí la pausa no viene impuesta por una necesidad propia de la tarea (es indiferente que se dé o no esta necesidad), sino por el acuerdo individual.

Generan dudas acerca de si el trabajador se encuentra o no a disposición del empleador ciertas pausas derivadas del tiempo destinado a los refrigerios, almuerzos, meriendas, que se reconocen a favor de los trabajadores prácticamente en todas las actividades. En realidad, no se puede adoptar una solución válida para todos los supuestos, desde el momento en que se trata de una cuestión que debe decidirse de acuerdo con los hechos que se acrediten en cada uno de esos casos. Si se prueba que durante el lapso destinado al almuerzo o merienda, que se otorga dentro del establecimiento, el trabajador que permanece en él durante el tiempo de almuerzo o refrigerio queda sujeto al cumplimiento efectivo de sus tareas (por ej. debe seguir atendiendo el teléfono, o controlando la entrada y salida de personas), o bien a tareas de control (vigilancia de una máquina que sigue funcionando en un proceso automatizado), o, de algún modo, a las instrucciones de trabajo que puedan impartírsele (debe responder a la instrucción no obstante que ésta se imparta dentro del lapso de almuerzo), se deberá reconocer que ese tiempo, durante el cual se le permitió alimentarse, es integrativo de su jornada de trabajo, en tanto no cabe duda de que mantuvo su capacidad laborativa "a disposición del

empleador”. En cambio, si se prueba que durante el lapso destinado al almuerzo o merienda, no obstante que se otorga dentro del establecimiento, el trabajador no está sujeto a cumplimiento de orden alguna, se puede afirmar que dicho período no integra la jornada de trabajo a pesar de que, en cierto aspecto, aquél permanece vinculado al poder disciplinario del empleador (que podría sancionar sus inconductas o restringir la salida del establecimiento). Dicho de otro modo, el tiempo en cuestión no integra la jornada laboral en tanto y en cuanto durante ese lapso el trabajador no esté afectado al cumplimiento coetáneo de una tarea, ni sujeto a orden de ninguna especie. Se ha debatido acerca de si las pausas pueden ser compensadas en dinero; es decir, si la omisión de su otorgamiento impone su compensación en dinero. Sobre el particular la jurisprudencia ha dado primacía al valor higiénico de aquéllas por encima del importe de remuneración que su omisión genere.

2.3.2. El tiempo de traslado del trabajador desde su domicilio hasta el lugar de trabajo

Es uniforme la opinión de los autores en cuanto a que el tiempo que corresponde al traslado no se debe considerar incluido en la jornada de trabajo, pues el dependiente, durante dicho lapso, no se halla, en rigor, a disposición de su empleador. De lo contrario, la jornada quedaría subordinada a la mayor o menor distancia que puede haber entre el domicilio del trabajador y el lugar de prestación de servicios. Si bien, entonces, el tiempo del trayecto no tiene significativa relevancia respecto de la jornada de trabajo, es objeto de especial consideración por otras normas, como la relativa a los riesgos del trabajo —que protege al trabajador respecto de los infortunios que sufra dentro de ese tiempo— y las que regulan el ejercicio del *iusvariandi*, cuya legitimidad se debe apreciar en algunos casos, precisamente, en función de la no alteración del tiempo de traslado (como consecuencia, por ej., de un cambio de lugar de tareas), de modo que no afecte el tiempo libre que el trabajador gozaba con anterioridad a la medida modificatoria de una condición original.

2.3.3. Tareas preparatorias y complementarias

No parece que exista motivo válido para excluir del tiempo comprendido en la jornada el que se debe dedicar a las tareas preparatorias o complementarias, sea que éstas apunten al alistamiento del propio trabajador (cambiarse, equiparse, asearse, dentro del establecimiento) o de los instrumentos necesarios para la ejecución del trabajo propiamente dicho, porque, en estos casos, la actividad que despliega aquél forma parte integrante de la prestación a cuyo cumplimiento se ha obligado, no de cualquier manera, sino en las condiciones que emergen del contrato, del convenio, del estatuto o de las leyes (como las vinculadas a la higiene y seguridad en el trabajo).

Así, un trabajador que debe destinar parte de su tiempo a equiparse con una indumentaria específica o que debe preparar los elementos o materiales que ha de utilizar en su tarea, tanto como quien se debe asear para salir de su trabajo del mismo modo en que llegó, o que debe limpiar el instrumental utilizado o, acaso, rendir cuentas de su actuación, está ejecutando una parte de la prestación a su cargo y, por lo tanto, el tiempo que destina a cualquiera de esos actos se debe considerar incluido en su jornada laboral. Este es, por otra parte, el criterio judicial que rige en Bolivia.

Finalmente, corresponde señalar que la pauta que prevé el artículo 47 de la LGT para el cálculo de la jornada (“...el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio...”) es una norma de orden público que, como tal, no puede ser dejada de lado por acuerdo individual ni por convenio colectivo.

2.4. Clases de Jornada⁴

El Convenio OIT N° 1 (Washington) —tantas veces referenciado como antecedente de nuestra ley de jornada— se refirió genéricamente al límite de una jornada de trabajo indeterminada. La ley general del Trabajo, en cambio, trata específicamente los límites que rigen para la jornada diurna normal, la jornada nocturna y para la que se debe aplicar en actividades insalubres.

⁴ ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 625 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

Por ello, en nuestro sistema no existe una única jornada legal o normal sino una duración máxima legalmente fijada para la jornada normal diurna (no ejecutada en lugares insalubres), otra para la jornada normal nocturna (con excepción también de las tareas insalubres), y, además, otra para las tareas llevadas a cabo en lugares o condiciones insalubres.

Veamos, entonces, cada tipo de ‘jornada legal’ en particular.

2.4.1. Jornada Normal Diurna

Es la que se desarrolla entre las 6 y las 20 de cada día (art. 46, ley General del Trabajo).

El límite fijado para la jornada que se lleva a cabo dentro de las horas mencionadas es el ya indicado de ocho horas por día o cuarenta y ocho semanales, por lo cual cabe recordar que la utilización de la conjunción disyuntiva “o” hace que se pueda superar, sin consecuencia, el tope diario, pero no el semanal. Estas limitaciones no rigen si se presenta la excepción derivada de empleos de dirección o vigilancia, o la relativa al trabajo por equipo o turnos rotativos o, incluso, la referida a la jornada intermitente.

2.4.2. Jornada Normal Nocturna

La labor realizada durante la noche merece un tratamiento diferente porque implica una alteración del orden natural, común y normal del descanso físico, toda vez que, por lo general, es el reposo en horas de la noche el que repara eficientemente las energías consumidas durante el día.

Este tipo de jornada, que resulta reducida en comparación con la jornada normal diurna, no se encuentra previsto en el Convenio N° 1 de la OIT por lo que su fijación resultó, en su tiempo (1929), toda una novedad.

Se desarrolla entre las 20 horas de un día y las 6 del siguiente.

Existe una deficiente técnica legislativa, porque no se justifica que la jornada nocturna tenga un tratamiento distinto a los otros tipos contenidos en la ley; pero es indudable que, tal como han quedado redactadas las normas que reglamentan aquel tipo de jornada (la nocturna), no existe un tope semanal que permita exceder el límite diario sin consecuencias. Los autores de este capítulo llegan a esta conclusión luego de considerar dos circunstancias

fundamentales: una es que se ha omitido toda referencia concreta a tope semanal alguno respecto de la jornada nocturna. La otra es que todo exceso que resulte del límite diario que se establezca en los casos de jornada mixta se debe considerar, invariablemente, como tiempo suplementario (es decir, no comprendido en el límite), y ello no siempre sería así si existiese la posibilidad de cotejar el excedente diario con un tope semanal. Sin embargo, por más motivos higiénicos y sociales que se aduzcan, es indiscutible que si el legislador admitió la alternativa del tope diario o del semanal para el trabajo insalubre, no se puede presumir que se haya querido sancionar un límite diario infranqueable para el trabajo nocturno.

Al igual que lo que ocurre con la jornada diurna, el tope no rige en caso de trabajo por equipos en turnos rotativos, como tampoco cuando se trate de empleos de dirección o vigilancia o respecto de ciertas categorías de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente.

La remuneración que corresponde a un trabajador que se desempeña en jornada íntegramente nocturna por sus siete horas de trabajo no debe ser inferior a la que corresponde a un trabajador de igual categoría que trabaja ocho horas en jornada diurna, razón por la cual cada hora nocturna tiene un valor aproximado equivalente a una hora y ocho minutos de jornada diurna. No existe —entonces— una retribución especial para el trabajo nocturno sino sólo un límite diferente a la jornada de trabajo.

Habida cuenta de las dudas interpretativas que ha provocado la fijación de límites diferentes a los distintos tipos de jornada, es conveniente puntualizar aquí que no existe un “plus” de ocho minutos por cada hora trabajada en horario “nocturno” que sea retribuible como “extra” cualquiera sea la cantidad de horas realizadas —como se ha sostenido en algunas decisiones judiciales aisladas— porque, en realidad, dicho valor no existe como tal con prescindencia de los límites fijados a la jornada diurna, ya que se trata de una equivalencia destinada a establecer el límite que corresponde a la jornada mixta.

2.4.3. Jornada Insalubre

La ley general del trabajo entiende por lugares insalubres aquellos en los cuales el aire viciado o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes pongan en peligro la salud de los trabajadores. El límite máximo para la jornada de quienes trabajan en lugares o en condiciones declaradas insalubres es de seis horas por día o treinta y seis horas semanales, por lo que existe la misma flexibilidad que se acuerda en el caso del tope a la jornada normal diurna, es decir la posibilidad de extender en una hora más (en total siete horas) como máximo el límite diario siempre que no se sobrepase el total semanal. Como una variante dentro de las actividades insalubres, la ley menciona aquellas que se puedan considerar penosas, mortificantes o riesgosas, aunque difiere al dictado de una ley nacional la fijación del límite a la jornada en la cual se cumplan ese tipo de tareas.

En cuanto a la remuneración, no cabe duda de que un trabajador que cumple tareas en lugares o condiciones declaradas insalubres debe percibir por seis horas lo mismo que otro de igual categoría percibe por ocho horas en lugares salubres. Si la declaración de insalubridad es sobreviniente a la iniciación de la prestación en jornadas de ocho horas, es evidente que la disminución del límite de la jornada laboral —en razón de aquella declaración— no puede implicar una rebaja de salario, por lo que el trabajador continuará percibiendo por seis horas de trabajo declarado insalubre lo que antes percibía por ocho horas. A la inversa, si desaparece la insalubridad del trabajo, la jornada habrá de extenderse a ocho horas —si la jornada fuera diurna, claro—, sin que ello genere modificación salarial alguna. Vale decir que una hora de trabajo insalubre equivale a una hora y veinte minutos de trabajo salubre.

2.4.4. Jornadas Mixtas

Puede ocurrir —y, de hecho, sucede con frecuencia— que la jornada de trabajo de una persona se desarrolle en parte en horario diurno y el resto en nocturno; o bien, en parte durante cualquiera de ambos (diurno o nocturno) y el resto en lugares o condiciones declarados insalubres.

En el caso de que se trabajen horas diurnas y nocturnas, a fin de establecer cuál es el tope diario de esa jornada se debe considerar que cada hora de trabajo nocturno equivale a una hora y ocho minutos de la normal diurna (los ocho minutos son el resultado aproximado que surge de dividir la hora de diferencia entre el tope de una y otra jornada por siete horas admitidas como máximo para el trabajo nocturno), por lo cual corresponde reducir el límite máximo de ocho horas en razón de ocho minutos por cada hora nocturna trabajada.

2.4.5. Otros tipos de Jornada⁵

En los últimos tiempos se observa la utilización de sistemas más flexibles que la jornada promedio. Entre ellas cabe destacar las llamadas jornadas ultraflexibles y ultravariables, que se distinguen por variar, en forma diaria o semanal, no solo su duración, sino también el turno de trabajo según las necesidades de la empresa.

Se caracterizan por la realización de distintos tipos de tareas en forma intensiva (polivalencia funcional) y por tiempos breves—horarios picos de actividad—, mientras que en el resto de la jornada se efectúan tareas accesorias, se espera la demanda de trabajo (por ejemplo, el ingreso de clientes) o, inclusive, se exige al trabajador de permanecer en el establecimiento, no exigiéndosele que totalice el tiempo de una jornada normal (8 horas).

Jornada ultraflexible: es aquella jornada variable de carácter habitual y permanente, utilizada en ciertas actividades, que consiste en variar por día o por semana la jornada habitual del trabajador para adaptarla a tareas polivalentes, en horarios fijados conforme a la demanda y la organización productiva de la actividad o servicio.

Suele utilizarse en actividades tan dispares como las cadenas de comidas rápidas y los servicios de emergencia, donde la demanda es fluctuante y se concentra en determinadas horas pico, luego de las cuales se hace innecesaria la presencia del dependiente.

⁵ GRISOLÍA JULIO ARMANDO “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” 11ª edición, LexisNexis Argentina, 2005

Jornada ultravariante: Parte de la doctrina lo considera un sub-sistema dentro de la jornada ultraflexible. La jornada se encuentra dividida en un tiempo predeterminado de presencia pasiva y otro de presencia activa. El trabajador no realiza actividad dentro de la jornada hasta que recibe instrucciones o se dan eventos determinados, momento en el cual pasa a la segunda etapa, plenamente productiva.

Jornada intensiva: Se trata de jornadas por lo general de corta duración, pero donde el trabajador presta servicios de alta productividad, conforme a las fluctuaciones del mercado o la demanda productiva.

Jornada virtual: Este tipo de jornada es la prevista para aquellos contratos donde la tarea se desarrolla fuera del ámbito de la empresa generalmente el propio domicilio del dependiente—, o un ámbito similar al del establecimiento, pero fuera de él.

Jornada extensiva: Aquí se pacta una jornada “testigo” de un número reducido de horas, que se extiende cuando se producen necesidades de tipo operativo.

CAPÍTULO II

ETIMOLOGÍA, ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y NORMAS INTERNACIONALES REFERIDOS A LA JORNADA LABORAL

3. Introducción

En este capítulo desarrollaremos el origen de la palabra “jornada” abordando su etimología, luego haremos un repaso de la evolución histórica del instituto de estudio donde notaremos como se fue limitando a través del tiempo en pos de lograr una mejor calidad de vida y finalmente haremos referencia a las normas que regulan la jornada de trabajo internacionalmente.

3.1. Etimología⁶

La palabra jornada deriva del catalán *jorn*, para el antiguo castellano *journea*, en francés *journee* y en italiano *giornata*, en las diversas expresiones significa “día”, también del latín *diurnus* “diario”, como lo explica el viejo aforismo de Paulo: *Operaesunt diurnus officium* (servicios son el trabajo diario). Por tanto, la jornada es el “trabajo de un día” o “ el camino que suele andarse en un día”. “Duración diaria o semanal del trabajo”.

3.2. Antecedentes Históricos⁷

En el marco sociocultural de los sistemas de producción estructurados sobre la base de distintas modalidades laborativas concebidas en torno al flagelo de la esclavitud, la jornada laboral podía ser determinada —a su arbitrio— por el amo o dueño del esclavo o de la tierra a la que aquél se encontraba vinculado. En la Edad Media, el “siervo” era un trabajador semiindependiente que tenía que trabajar para el señor feudal “de sol a sol”; aunque también existían trabajadores libres dedicados a la artesanía. Estos últimos dieron origen al proceso denominado corporativismo y, por esa vía, a la agremiación en defensa de intereses comunes y en procura de mejores condiciones de vida y de trabajo, entre

⁶ CABANELLAS GUILLERMO “Diccionario de derecho civil” pág. 442 y 443, t. II, 9ª ed., Buenos Aires, Heliasta

⁷ ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 585 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

las que se encontraba —obviamente— la fijación de una duración máxima de la jornada laboral (que, por entonces, fue establecida en nueve horas y media en invierno y doce horas y media en verano).

La ley Chapellier del 14 de junio de 1791 derogó el régimen corporativo y permitió la libertad de contratación. Según Sureda Graells, significó el comienzo de una época que importó un retorno a las viejas concepciones sobre el trabajo que se creían superadas, así, el auge del liberalismo económico, la evolución del capitalismo y la pasividad del Estado constituyeron los instrumentos de presión propicios para destruir todo lo que rudimentariamente se había construido a favor de una paulatina dignificación del trabajo⁸.

Los tiempos que siguieron a la llamada Revolución Industrial demostraron que los principios inspirados en la ideología liberal predominante, aplicados a la nueva índole de relación social que se perfiló a partir de entonces, arrojaban resultados disvaliosos. Así, la mecanización de los procesos productivos produjo un notable crecimiento económico en la Europa industrializada; pero también trajo consigo un marcado desmejoramiento de las condiciones de vida de muy vastos sectores sociales. Ante la necesidad de producir para acrecentar el capital, se alzaban la desocupación y la miseria de quienes, dejados al libre juego de la oferta y la demanda, sólo podían incorporarse al sistema productor de bienes y servicios (trabajar), aceptando, sin discusión de ninguna especie, las condiciones que ofrecía una saturada demanda de mano de obra.

Esta situación, sin duda, ponía al Estado frente a una encrucijada: el abstencionismo o el intervencionismo. El primero se caracteriza por su pasividad e indiferencia en el proceso económico y sus propulsores sostienen que la vida y desenvolvimiento de la economía están sujetos a un orden regulado por leyes naturales, cuya influencia nadie puede impedir, a riesgo de que una interferencia provoque un desmoronamiento del andamiaje social. El segundo dice encaminarse a proteger el interés de la comunidad y a promover el bienestar general, procurando el amparo de la parte más débil en la contratación, supliendo la voluntad de ésta con el fin de hallar un equilibrio entre los titulares de la vinculación jurídico- laboral. Ahora bien, con fiel apego a la filosofía liberal

⁸ SUREDA GRAELLS VICTO A. "Tratado de Derecho del Trabajo" pág. 345 2 edición actualizada y ampliada, La Ley

imperante, el Estado permanecía en actitud prescindente, y los primeros que trataron de modificar la indiferencia del poder público fueron los movimientos obreros nacidos de aquel estado de indignación e indefensión individual, reclamando por el mejoramiento de sus condiciones de trabajo sobre la base de dos aspiraciones esenciales: un salario digno y una jornada que contemple otras necesidades psicosociales (recreación, vida familiar, estudios, etcétera). Cabe recordar —como ejemplo— la dura y sangrienta represión policial que se desató en mayo de 1886 en la HaymarketSquare de Chicago contra los obreros que habían decidido una huelga para que los patrones respetaran la jornada de ocho horas, pues, en conmemoración de esos sucesos, años más tarde (en 1889) los sindicatos europeos decidieron instituir el 1° de mayo como Día Internacional del Trabajador. Era obvio, entonces, que la única posibilidad de que el egoísmo capitalista cediera posiciones en favor del mejoramiento social pasaba por la instrumentación de un régimen heterónomo que pusiera límites a los abusos patronales derivados del ejercicio de un poder de mando irrestricto.

Por conocidas razones que atañen a las relaciones entre el poder público y el poder privado, la respuesta del Estado a tales reclamos no fue inmediata; pero con el correr del tiempo se fue haciendo impostergable respecto de los sectores donde la cuestión más avergonzaba: menores y mujeres. La actuación posterior del Estado se dirigió también a los trabajadores mayores y de ambos sexos; pero, en todos los casos, el primer objetivo fue el mismo: restringir la prestación diaria de labor a un límite compatible con las necesidades biológicas y culturales de un ser humano y fijar mínimos salariales para retribuir los servicios. Se mencionan como primeras leyes sobre jornada una proveniente de Inglaterra (1847) y otra de Francia (1848); éstas la fijaban en diez horas y media en el primer país y diez horas en el segundo, aunque sólo para París. Más adelante, Rusia (1897) la fija en diez horas; Austria (1901) en ocho horas diarias; Italia (1907) en diez horas; Gran Bretaña (1908) y Bélgica (1909) en ocho horas para el trabajo en minas, y Estados Unidos (1912) en ocho horas en relación al trabajo ferroviario⁴. En América Latina fue donde se legisló por primera vez en el mundo sobre la jornada de ocho horas diarias: “Todos los obreros trabajarán ocho horas cada día; cuatro a la mañana y cuatro a la tarde en las fortificaciones y fábricas que hiciere, repartidas a los tiempos más convenientes para librarse del sol, más o menos, lo que a los

ingenieros pareciere, de forma que no faltando un punto de lo posible, también se atiende a procurar su salud” (Recopilación de Indias, en la ley VI, Tít. Vi, Libro III). En el año 1919 se suscribió el Tratado de Versalles y, dentro del marco de las negociaciones previas a su celebración, se constituyó una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo —integrada por representantes de gobiernos, sindicalistas y universitarios—. Esta Comisión presentó un proyecto de acuerdo — que se insertó como Parte XIII del mencionado Tratado— sobre la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo objeto principal era la elaboración de un sistema normativo internacional que incluyera las llamadas cláusulas obreras con el carácter de principios fundamentales de toda legislación laboral. En dicho Tratado se efectuó una declaración decisiva sobre el punto en la cláusula N° 427: “...Las partes contratantes, reconociendo que el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores asalariados es de una importancia esencial desde el punto de vista internacional, han establecido para conseguir este elevado fin el organismo permanente previsto en la Sección 1 y asociado al de la Sociedad de Naciones. Ellas reconocen que las diferencias de clima, de costumbres, de usos, de oportunidad económica y tradición industrial, dificultan la obtención inmediata de la uniformidad absoluta en las condiciones de trabajo. Mas, persuadidas como están, de que el trabajo no debe ser considerado simplemente como un artículo de comercio, piensan que hay métodos y principios de reglamentación de las condiciones de trabajo, que todas las comunidades deben esforzarse en aplicar, según lo permitan las circunstancias especiales en que puedan encontrarse. Entre estos métodos y principios, los siguientes parecen a las altas partes contratantes, ser de una importancia particular y urgente [...] 4°) La adopción de una jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, como fin a obtener donde no haya sido obtenida...” En concordancia con ello, en octubre de 1919, en el marco de la primera conferencia de la Organización Internacional del Trabajo llevada a cabo en Washington, se aprobó la Convención N° 1 sobre las horas de trabajo (industria).

En Bolivia, el 21 de noviembre de 1924 fue promulgada la ley de la jornada laboral que —como se verá— ha seguido en líneas generales los criterios adoptados por el organismo internacional.

La Iglesia Católica, particularmente en las encíclicas papales *Rerum Novarum* (1891) y *Quadragesimo Anno* (1931), también advirtió sobre la necesidad de limitar el tiempo de trabajo pues, a su entender, no debe extenderse más horas de las que permiten las fuerzas.

Con lo dicho no se ha tenido la pretensión de agotar la diversidad y profundidad de matices que presentó la “cuestión social” sino que, por medio de esta breve referencia histórica, se ha querido destacar la importancia que tiene el problema de la jornada (más precisamente, el de su limitación en función del tiempo libre) en el marco de una vinculación dependiente, al punto de haber sido una de las cuestiones que provocó la intervención estatal en las relaciones privadas mediante un sistema de normas protectorio e imperativo que se puede considerar como el punto de origen del actual Derecho social.

Desde entonces y hasta el presente, remuneración y jornada han constituido los ejes de la lucha obrera para alcanzar un nivel de vida digno, acorde a la dimensión trascendente del ser humano y a la indiscutible importancia subjetiva y objetiva que tiene su trabajo, como medio de realización personal y social.

3.3. Normas internacionales referidos a la Jornada Laboral⁹

En las Conferencias Internacionales de Berlín de 1890 y de Berna de 1905, 1906 y 1913, entre otros temas, se discutió en torno a la limitación de la jornada, y, en la última de ellas (Berna, 1913), se aprobó una “Carta de Trabajo” que no llegó a tener aplicación por el estallido de la guerra de 1914. Finalmente, y como ya se señaló, fue en oportunidad de suscribirse el Tratado de Versalles —sobre la base de un criterio que había sido contemplado en aquellas conferencias— que surge la primera “advertencia” a nivel internacional sobre la necesidad de limitar la jornada: se recomendó una jornada que no excediera de ocho horas de trabajo diario o cuarenta y ocho por semana.

En ese mismo Tratado se suscribió el acta que dio origen a la Organización Internacional del Trabajo, cuya primera conferencia se llevó a cabo en Washington, en 1919. Dada la preocupación ya manifestada en el Tratado de Versalles, la elaboración de un instrumento que reconociera el principio de jornada

⁹ ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 593 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

limitada constituyó el primer punto del orden del día. Así, se aprobó el Convenio N° 1 sobre las horas de trabajo para la industria, y, once años después, el Convenio N° 30, sobre el mismo tema, pero con relación al comercio y a los servicios. El primero consagra como límite máximo admisible el de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales (ya se verá que nuestra ley adopta el criterio de este convenio —no sólo en lo que hace a la duración del trabajo²³—, pero con una variante, dado que utiliza la conjunción disyuntiva “o” en lugar de la copulativa “y”, y el segundo repite la norma general en lo que hace a la extensión de la jornada (art. 3°), pero aclara que la expresión “horas de trabajo” está referida al tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador, es decir, excluyendo los descansos durante los cuales no se encuentre en esta situación (art. 2°).

A partir de entonces son numerosísimos los convenios, cartas, resoluciones y recomendaciones emanados del citado organismo internacional (OIT) que están referidos al problema de la limitación de la jornada y a los descansos, sea en forma general o especial, particularizando soluciones aplicables a determinadas actividades o industrias.

Nuestro país, en general, ha seguido la legislación proyectada por la OIT y ha sancionado diversas disposiciones reglamentarias referidas a la jornada y descansos en ciertos sectores del comercio o la industria; así como a las excepciones que corresponde reconocer en el caso de mujeres y menores. Sin embargo, y tal como los autores de este capítulo han señalado al abordar este tema con anterioridad, en atención a lo normado por el artículo 410, inciso 2 de la Constitución Nacional, los contenidos de los diversos convenios ratificados por nuestro país no pueden ser dejados de lado, aun cuando no se vean reflejados en su totalidad en nuestra legislación. En efecto, a la luz de la directiva contenida en el artículo 410, inciso 2 de la Constitución Nacional, no cabe duda de que los convenios de la OIT tienen jerarquía superior a las leyes, pero infraconstitucional, en tanto no forman parte de los relativos a derechos humanos que expresamente se incluyen en el texto de esa norma, con excepción del Convenio OIT N° 87 (referido a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación) que está contemplado en uno de los tratados con jerarquía constitucional (art. 8°, inc. 3°, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Culturales). En consecuencia, la ratificación de un convenio puede dejar sin efecto las disposiciones legales

contrarias del Derecho Interno; o, dicho de otro modo, estas últimas podrían ser tachadas de inconstitucionales en tanto contraríen una norma de jerarquía superior.

Hasta aquí se han enunciado los principios emergentes de normas internacionales que rigen la materia aunque con particular referencia a los emanados de los instrumentos creados por la OIT.

Sin embargo, no se debe olvidar que algunos tratados internacionales ratificados por nuestro país también proclaman el principio de limitación de la jornada 27.

3.3.1. Los Convenios N° 1 y 30

Casi como un símbolo, el primer convenio internacional que aprobó la Conferencia Internacional del Trabajo en su primera reunión —celebrada en Washington en 1919— fue el Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, o Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919, en la designación que el mismo instrumento autoriza.

Once años después, en su decimocuarta reunión, la Conferencia aprobó el Convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, o Convenio Como bien sobre se las señala horas en el de trabajo (comercio del año y oficinas), 2005, el 1930. Objetivo estudio general del Convenio N°30 es hacer extensivas las disposiciones relativas a las horas de trabajo establecidas por el Convenio N°1 a todas las personas no abarcadas por ese instrumento, con la salvedad del personal empleado en la agricultura, la navegación marítima e interior la pesca y el servicio doméstico⁶.

No obstante este objetivo general, y aun cuando hay una general coincidencia en las regulaciones, amén de la distinción del ámbito personal de aplicación, se advierten algunas diferencias entre ambos convenios.

En cuanto al concepto de “horas de trabajo”, si bien tanto el Convenio N° 1 como el 30 se refieren a las horas de trabajo, sólo el segundo aporta un concepto de éstas, cuando en su artículo 2° establece que: A los efectos de presente Convenio, la expresión “horas de trabajo” significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a disposición del empleador.

El origen de este concepto fue una propuesta presentada —para superar el silencio sobre el punto en el Convenio N° 1— en la Conferencia de Ministros de Trabajo celebrada en Londres en 1926, y aunque sólo está expresamente enunciado en el Convenio N° 30, se entiende que tanto en éste como en aquél, la regulación se refiere a las horas de trabajo atendiendo a criterios de disponibilidad para el empleador.

En cuanto a los límites de horas “normales” de trabajo, con una redacción virtualmente idéntica —el Convenio N° 1 hace referencia a la duración del trabajo (art. 2°) y el 30 alas horas de trabajo (art. 3°)—, ambos convenios establecen que la jornada laboral no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, con las excepciones que en cada caso se admiten.

Según se anticipa más arriba, con esta fórmula se pretendió combinar los dos principios —límite diario y límite semanal — que en el Tratado de Versalles aparecían como propuestas alternativas.

La diferencia reaparece en la distribución variable de las horas de trabajo en el curso de la semana.

Así, mientras que el Convenio N° 1, en el apartado b, de su artículo 2° prevé que: Cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros), la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes susodichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso de tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria; el artículo 4 del Convenio N° 30, sin hacer referencia a ninguna exigencia normativa, sólo indica que:

Las horas de trabajo por semana previstas en el artículo 30 podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas.

En cuanto a la distribución variable de las horas de trabajo en períodos superiores a una semana, tres supuestos distintos dan lugar a otras tantas respuestas normativas cuyos contenidos, a su vez, difieren en cada uno de los convenios en análisis.

a) Trabajo por equipos

Mientras que el supuesto no fue contemplado en el Convenio N° 30, el apartado 2 del Convenio N° 1 establece que: Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

b) Trabajo por equipos sucesivos en labores de funcionamiento continuo

Tampoco regula el Convenio N°30 el supuesto en el que el trabajo se preste por equipos en tareas en las que, por razones estrictamente técnicas, la actividad no puede ser interrumpida.

Para tal situación el artículo 4° del Convenio N° 1 prevé que: También podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el artículo 2° en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana. Adviértase que, dado el fundamento técnico de la excepción de este artículo —a diferencia del supuesto del apartado c, del artículo 2°, que no exige ninguna justificación técnica—, el promedio de horas de trabajo en la semana puede llegar a cincuenta y seis horas —lo que supone siete días de ocho horas—, y no se pone el límite de tres semanas para su cálculo.

c) Regla general de promedio

Así como la ausencia de consideración en el Convenio N 30 de las situaciones previstas en el apartado c, del artículo 2° y en el artículo 4° del Convenio N° 1 se puede explicar en el hecho de que aquéllas raramente se producen en las tareas que se desarrollan en el comercio las oficinas —mientras que son frecuentes en la industria—, frente a la necesidad de contemplar una regla general para los supuestos de excepción en los que el promedio de las horas de trabajo deba tomarse considerando períodos superiores a una semana, la respuesta normativa nuevamente es similar, aunque con alguna restricción mayor en el convenio más moderno. De acuerdo con las reglas del artículo 5° del Convenio N° 1:

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

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

También pero agrega el como artículo 6° del Convenio que N° en 30 admite ningún esta caso excepción, las horas restricción adicional diarias podrán exceder de diez.

3.4. Recuperación de horas perdidas

El Convenio N°30 contempla una situación no prevista en el Convenio N° 1, y que consiste en la posibilidad de recuperar las horas de trabajo perdidas por alguna de las causas expresa y taxativamente contempladas en la norma, supuesto éste de excepción para el que también se imponen reglas restrictivas.

Con este criterio, el artículo 5° del Convenio N° 30 en su primer párrafo establece que cuando se produjera una interrupción general del trabajo motivada por fiestas locales o por causas accidentales o de fuerza mayor⁸, podrá prolongarse la jornada de trabajo para recuperar las horas de trabajo perdidas, en las condiciones siguientes:

- a) Las recuperaciones no podrán ser autorizadas más que durante treinta días al año y deberán efectuarse dentro de un plazo razonable;
- b) la jornada de trabajo no podrá ser aumentada más de una hora;
- c) la jornada de trabajo no podrá exceder de diez horas. A estos requisitos sustanciales se le agrega el formal de la notificación a la autoridad competente sobre la naturaleza, causa y fecha de la interrupción general del trabajo, el número de horas de trabajo perdidas y las modificaciones previstas en el horario.

3.5. Excepciones a los límites de la jornada laboral

Con el propósito de dar respuesta a la necesidad de alcanzar un equilibrio entre las necesidades de los empleadores y los intereses de los trabajadores, que permita a los empleadores ajustar los horarios de actividad y que proteja a los

trabajadores mediante ciertos mecanismos de salvaguardia, tanto el Convenio N° 1 como el 30 admiten excepciones permanentes y temporarias o periódicas, que legitiman que, en limitadas circunstancias, se superen los límites establecidos en dichos instrumentos normativos.

Puede considerarse también como habilitación de una excepción, aunque con un alcance que va mucho más allá de la autorización para superar el límite de la jornada, la regla contenida en el artículo 14 del Convenio N° 1 y en el artículo 9° del Convenio N° 30, en virtud de la cual se admite que la totalidad de las disposiciones de estos convenios pueda suspenderse en cada país, por orden del gobierno, en caso de guerra o de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional.

a) Excepciones permanentes

Se trata de las situaciones en las que la excepción responde a una necesidad permanente y previsible de la empresa que hace que inevitablemente deban desarrollarse las actividades en exceso de los límites máximos establecidos en los convenios.

Los supuestos admitidos son: trabajos intermitentes, trabajos complementarios y preparatorios y situaciones provocadas por la naturaleza del trabajo, el volumen de la población o el número de personas empleadas.

Las excepciones por trabajos intermitentes y trabajos complementarios y preparatorios aparecen en los Convenios N° 1 (art. 6.1 .a) y 30 (art. 7.1 .a y b). Ninguno de ellos aporta un concepto ni una descripción de las situaciones de hecho que legitimarían la excepción, y sólo el N° 30, al referirse a las personas cuyo trabajo sea intermitente, a causa de la naturaleza del mismo, da como ejemplos los conserjes y las personas empleadas en trabajo de vigilancia y conservación de locales y depósitos.

Y es también sólo el Convenio N° 30 el que admite que pueda concederse una excepción permanente para los almacenes u otros establecimientos, cuando la naturaleza del trabajo, la importancia de la población o el número de personas empleadas hagan inaplicables las horas de trabajo fijadas en los artículos 3° y 4° del mismo Convenio.

b) Excepciones temporales o periódicas

En este segundo grupo de excepciones, que obedecen a circunstancias carentes de continuidad, cuando no infrecuentes o extraordinarias, se advierte una notable diferencia en el tratamiento en uno y otro Convenio.

Así, mientras que en el artículo 6.1 .b del Convenio N° 1, sólo se hace referencia a las excepciones temporales que puedan admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo, en el artículo 7.2 del Convenio N° 30, en cuatro incisos, con mayor precisión, se hace expresa mención a las otras tantas situaciones que pueden llevar a que se conceda la excepción.

3.6. Horas extras

Nuevamente coinciden las reglas de los convenios en examen tanto en delegar en la autoridad nacional la determinación del número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas, como en establecer que la retribución por dichos trabajos debe suponer un incremento sobre el salario normal de no menos del 25% (Convenios N° 1, art. 6.2, y 30, art. 7.4).

3.6.1. Otros Convenios

Además de los N° 1 y 30, otros 14 convenios se ocupan directa y especialmente de la duración de la jornada de trabajo, y otros lo hacen en forma indirecta o complementaria al regular el trabajo nocturno, el descanso semanal, el trabajo a tiempo parcial y las vacaciones pagadas.

Los que abordan directa y especialmente la cuestión de las horas de trabajo son los siguientes Convenios:

- Sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1931 (N° 31).
- Sobre las fábricas de vidrio, 1934 (N° 43)
- Sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935 (N°46)
- Sobre las cuarenta horas, 1935 (N° 47).
- Sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935 (No 49)
- Sobre la reducción de las horas de trabajo (obras públicas) , 1936 (N°51).
- Sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936 (N° 57)

- Sobre la reducción de las horas de trabajo (industria textil), 1937 (Nº61)
- Sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939 (Nº 67).
- Sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación,1946 (Nº 76).
- Sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado),1949 (Nº 93).
- Sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado),1958 (Nº 109).
- Sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera),1979 (Nº153).
- Sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques,1996 (Nº 180).

CAPÍTULO III

REGIMEN LEGAL BOLIVIANO Y DERECHO COMPARADO DE LA JORNADA LABORAL

4. Introducción

En el presente capítulo desarrollaremos el tratamiento que hace el régimen jurídico boliviano sobre Jornada Laboral, partiendo desde la Constitución, las leyes que la regulan y analizando si es posible que se imponga un tratamiento distinto al nacional del instituto en cuestión, y si es posible modificar lo regulado por convenios colectivos o acuerdos particulares, posteriormente haremos un esbozo de derecho comparado que nos servirá para encuadrar nuestra situación a nivel global.

4.1. Régimen legal boliviano

Los criterios emanados de los acuerdos internacionales a los que se ha venido haciendo referencia fueron recepcionados favorablemente por nuestra legislación que estableció la existencia de topes máximos que limitan la jornada de trabajo.

4.1.1. La Constitución Nacional¹⁰

El artículo 46 asegura al trabajador, entre otras cosas, “condiciones dignas y equitativas de labor” y una “jornada limitada”. El contenido de la primera de las cláusulas es operativo y, en opinión de Néstor Sagüés, obliga a suministrar a los dependientes un conjunto de elementos (situación física de trabajo, dispositivos jurídicos que regulen la relación laboral, etc.) que brinden, en su integridad, la posibilidad de desempeñarse en forma adecuada, honesta, decente y razonable. En otras palabras, la frase constitucional exige que cualquier vínculo de trabajo deba ser respetuoso de la dignidad del trabajo, sin admitir, por tanto, situaciones de hecho o prescripciones legales o contractuales que, por su carácter absurdo o leonino o por provocar algún desmedro físico o moral, atente contra la calidad humana del trabajador.

¹⁰ ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 606 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

La segunda es una cláusula programática cuya interpretación “auténtica” lleva a concluir que la “jornada limitada” es la diaria de ocho horas, como tope máximo, que podría reducirse o ampliarse en un futuro. De todos modos, dicha ampliación nunca podría imponer una jornada excesiva pues ello iría contra la primera de las cláusulas mencionadas.

A partir de la reforma constitucional producida en 2009 no parece dudosa la aplicabilidad de las normas emergentes de los Tratados Internacionales enumerados en el artículo 410 parágrafo II y de los demás instrumentos de igual carácter pero no individualizados en el texto constitucional, en particular, los Convenios de la OIT que contengan normas o principios referidos a la jornada. Ya se ha referido a la operatividad y alcance de estas disposiciones, aunque conviene recordar que los primeros tienen jerarquía constitucional, e integran el bloque de constitucionalidad y los segundos, suprallegal, pero infraconstitucional.

4.1.2. La Ley de 21 de noviembre de 1924, su decreto reglamentario y La Ley General del Trabajo¹¹

En 1924, y antes de que fuera ratificado el Convenio OIT N° 1 en Washington, lo cual ocurrió en 1933, se sancionó la ley de 21 de noviembre de 1924 que junto al decreto supremo de 16 de marzo de 1925 establece la jornada de trabajo en 8 horas y que ha sido recogido en la ley general del trabajo en el artículo 46 y que otorga operatividad a la cláusula constitucional. Fija un máximo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales (art. 46 L.G.T.) y recoge así un principio reconocido a nivel mundial.

4.2. Derecho Comparado

El análisis de la legislación comparada en materia laboral siempre ha sido importante pero hoy en día constituye una necesidad en el mundo globalizado que vivimos. Veremos una evolución a través de las últimas décadas:

¹¹ ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 608 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

4.2.1. En décadas anteriores¹²

No ha permanecido invariable el tratamiento del tema en Otras legislaciones, en especial aquéllas correspondientes a países con marcado desarrollo económico. Es así, que en la década del '60 la reducción de la jornada de trabajo en ciertas actividades, ya sea por convenciones colectivos o por acción gubernamental, había sido impuesta en Gran Bretaña, con 44 horas semanales; en Italia, con 45 hs. para la industria química y farmacéutica y con 46 hs. y 112 para la textil; en Bélgica, 45 hs. semanales y topes para trabajos suplementarios; en Alemania, para la industria metalúrgica, se fijó el objetivo de alcanzar progresivamente la semana de 40 horas en 1966; y en Estados Unidos a 40 horas semanales.

También, para entonces, se reconoció que la limitación de la duración semanal del trabajo era un problema complejo en razón de numerosos factores económicos, sociales y de filosofía, que condicionan la intervención legislativa en este dominio. Entre los factores que se oponen a la limitación, se encuentran los imperativos económicos. "La duración semanal del trabajo debe estar determinada en función de los medios de producción existentes dentro de una economía nacional, a fin de asegurar por una parte un relativo equilibrio entre la producción y el consumo en el seno de esa economía, y por la otra, que permita sostener la concurrencia económica con otros países (op. cit., págs. 17y sigtes.).

Sin embargo, como señala la doctrina española, han sido también razones económicas las que fomentaron la reducción de la jornada, al haberse probado que su incremento a partir de un determinado límite surge efectos negativos sobre la productividad del trabajo, lo que trajo como consecuencia en la legislación española la fijación del tope de 44 hs. efectivas semanales, pudiendo el gobierno reducirla progresivamente (Alfredo Montoya Melgar, "Derecho del trabajo", Madrid, 1979). Para 1983, por otra parte, sólo siete países habían ratificado la convención 47 de 1935 adoptada por la

¹² FERNANDEZ MADRID JUAN CARLOS " Tratado Práctico de Derecho del Trabajo" pág. 322 3ª edición actualizada y ampliada, La Ley, 2007

Organización Internacional del Trabajo, que establece la semana de 40 horas (“Workingconditions and enviroment”, I.L.O., Geneve, 1983). En época posterior en algunos países (vgr. Francia) se impone la jornada de 35 hs.

4.2.2. Actualmente¹³

Más recientemente, la importancia del factor tiempo en las relaciones laborales, continúa siendo el centro de atención de organismos internacionales. Cabe destacar que si bien había sido visto en términos cuantitativos el desarrollo moderno ha tomado necesaria la consideración de aspectos cualitativos. Por lo que es necesario ahondar medios para trabajar menos horas, en forma diferente y mejor, de tal modo de conseguir, sin detrimento de la producción y la productividad, un balance entre trabajo, descanso y placer, que satisfaga las necesidades del individuo y de la comunidad. La dimensión tiempo es ahora una parte inherente de las condiciones de trabajo del individuo y el factor más importante en el constante aumento del costo social.

4.2.2.1. La Jornada Laboral en países Latinoamericanos

América Latina marcha con mayor o menor dificultad hacia la integración, por lo que resulta de gran importancia el conocimiento de la legislación de los países de la región. La experiencia enseña que aún cuando no se lo propongan los países de manera expresa, se han ido produciendo procesos de aproximación, en parte por la influencia de la OIT que adopta normas internacionales que ejercen gran influencia.

Así siempre fue en el pasado y también ocurre en la actualidad, con la particularidad, que en este último caso, con el explosivo desarrollo de las comunicaciones, las informaciones ya no tardan en llegar meses o años, sino que circulan con gran rapidez e influyen en alguna medida entre los interesados en la temática laboral.

¹³ FERNANDEZ MADRID JUAN CARLOS “ Tratado Práctico de Derecho del Trabajo” pág. 328 3ª edición actualizada y ampliada, La Ley, 2007

El estudio comparado de la legislación en materia de jornadas diaria o semanal, tiene importancia por el impacto que estos derechos laborales tienen sobre los costos de las empresas, por lo que su utilidad es manifiesta.

A diferencia de los ejemplos antes mencionados, que fueron desarrollados por los economistas, los gobiernos o los legisladores, la limitación de la jornada diaria o semanal de trabajo representó un pedido expreso y permanente de la clase trabajadora desde finales del siglo XIX, que alcanzó su reconocimiento mundial con la aprobación del Convenio N° 1 de la OIT del año 1919.

Las razones que impulsaron este avance social fueron fundamentalmente la necesidad de preservar la salud y favorecer el bienestar de los trabajadores.

Después se han sumado otros argumentos como el considerar que la jornada excesiva va en contra de la eficiencia en el trabajo y, por tanto, de la competitividad, de la vida familiar y favorece los accidentes en el lugar del trabajo. Además existía la preocupación de que la extensión de la jornada a límites aún mayores podía llevar a los países a una carrera hacia abajo en el ordenamiento laboral.

Este importante adelanto social que significó la jornada semanal de 48 horas fue seguido en 1962 por la Recomendación N° 116 de la OIT que propuso una jornada semanal más reducida, la misma que de ser necesario podría ser alcanzada por etapas. La recomendación fue seguida por muchos países desarrollados e incluso emergentes y en América Latina se ubicaron entre las 40 horas y las 46, Brasil, Chile, Ecuador, Venezuela, El Salvador, Honduras, y Uruguay, en el sector comercio. Paraguay, Argentina y Uruguay en el comercio, han sido los únicos países que mantienen la jornada semanal de 48 horas.

En Chile A partir del 1º de Enero del 2005, la jornada ordinaria de trabajo disminuyo de 48 a 45 horas semanales. Por lo tanto, aquellas empresas en

que se hayan pactado jornadas superiores a 45 horas semanales, ya sea en contratos individuales, en instrumentos colectivos de trabajo y en los reglamentos internos, cuando correspondió, debieron ajustar su jornada semanal de trabajo a la nueva normativa.

Sin embargo, no es necesario dejar constancia expresa de la modificación de la cláusula contractual o disposición reglamentaria sobre la jornada semanal, por ser ésta una disposición imperativa y que debe ser entendida rebajada al máximo de horas señaladas, por el sólo ministerio de la ley. No obstante, es necesario dejar constancia expresa de la modificación de la jornada diaria que permite ajustar efectivamente la jornada semanal, ya que no tiene el mismo imperativo que la adecuación de la jornada de 45 horas semanales.

Para aquellos contratos individuales, instrumentos colectivos o reglamentos internos que tengan pactados 45 o menos horas semanales de trabajo, no procede rebajar proporcionalmente la jornada laboral.

En cuanto a la jornada diaria de 10 horas de trabajo, establecida en el inciso 2º del artículo 22º, del Código del Trabajo, ésta no sufre variación alguna. Asimismo, tampoco varía la disposición legal del artículo 28º, que indica que la jornada ordinaria de trabajo no puede distribuirse en más de seis ni en menos de 5 días.

La reducción de la jornada ordinaria máxima a 45 horas semanales no altera las normas sobre descanso diario y semanal previstas en los artículos 34º, 36º y 38º del Código del Trabajo Chileno.

En México la jornada de trabajo está regulada en el Título III, Capítulo II, arts. 58 a 68 de la Ley Federal de Trabajo de 1970, y establece que: la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

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

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

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

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas.

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

En Brasil la Constitución Federal (art. 7. 13) fija la regla básica relativa a los límites máximos de la jornada de trabajo en ocho horas diarias y a cuarenta y cuatro semanales, facultándose la compensación de horarios y la reducción de jornada, mediante acuerdo o convenio colectivo de trabajo;

pero la ley fija jornadas especiales reducidas en relación a categorías profesionales particulares, como por ejemplo cabineiros y bancarios.

El sistema laboral brasileño, ha establecido la jornada por vía convencional y libre, respetando siempre los parámetros máximos establecidos por la Constitución Federal y por la legislación ordinaria.

Actualmente se está discutiendo una reducción de la jornada laboral semanal a 40 horas semanales, medida que el ex-presidente Lula da Silva apoya.

En El Salvador el Código de Trabajo, en el libro I, título III, capítulo III, Art. 161 fija la regla básica relativa a los límites máximos de la jornada de trabajo en ocho horas diarias y a cuarenta y cuatro semanales. En El Salvador está legislado el trabajo diurno y nocturno.

En el caso de la jornada diurna, es la que está comprendida entre las 6 y las 19 horas de un mismo día; y la nocturna, entre las 19 horas de un día y las 6 horas del día siguiente.

En Honduras la jornada de trabajo está regulada en el Título IV, Capítulo I del Código de Trabajo, fija la regla básica relativa a los límites máximos de la jornada de trabajo en ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana.

La Jornada nocturna entre las 7 de la noche y las cinco de la mañana del día siguiente. No podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana.

El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo diurno. Con el mismo recargo se pagarán las horas trabajadas durante el período nocturno en la jornada mixta.

La Jornada mixta comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna.

Si abarca 3 horas nocturnas o más, se considerará todas las horas como nocturnas. La duración máxima de la jornada mixta será de siete (7) horas diarias y de cuarenta y dos (42) a la semana.

En todas las jornadas se pagará un equivalente a cuarenta y ocho horas de salario. Artículo 321, 322 y 329. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo, previo estudio de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Artículo 324.

En Venezuela la jornada de trabajo sigue actualmente regulada en el Título IV, Capítulo II, Art. 189 a 206 de la Ley Orgánica del Trabajo del 19 de Junio de 1997. Entre otras cuestiones, fija la regla básica relativa a los límites máximos de la jornada de trabajo normal diurna en ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana. Se posibilita por acuerdo entre el patrono y los trabajadores establecer una jornada diaria de hasta nueve horas sin que se exceda el límite semanal de cuarenta y cuatro horas, para otorgar a los trabajadores dos días completos de descanso cada semana. La jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias, ni de cuarenta (40) semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media (7 1/2) horas por día, ni de cuarenta y dos (42) por semana.

Se considera como jornada diurna la cumplida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m. Se considera como jornada nocturna la cumplida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. Se considera como jornada mixta la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos.

Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas, se considerará como jornada nocturna.

En el día siete (7) del mes de mayo de dos mil doce (2012) se publicó en la Gaceta Oficial de Venezuela y entro en vigencia la nueva Ley Orgánica del Trabajo (derogando la anterior) que regula la Jornada de Trabajo en el Título III, Capítulo VI, desde el art. 167 hasta el art. 177 y encuentra diferencias en el instituto de estudio ya que fija la regla básica relativa a los

límites máximos de la jornada de trabajo normal diurna en ocho horas diarias y cuarenta horas a la semana, además no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso. En su art. 174 establece que se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual, cultural y deportiva de los trabajadores. Como punto a remarcar, en la tercer disposición transitoria la nueva ley establece que el salario de los trabajadores y las trabajadoras no podrá ser reducido en forma alguna como consecuencia de la reducción de la jornada de trabajo establecida en la misma.

En Uruguay existe una doble limitación de la jornada de trabajo: no se puede trabajar más de 8 horas diarias, ni 44 ó 48 horas semanales, según se trabaje en el comercio o en la industria.

En la Industria, según Ley 5350 del 17 de noviembre de 1915, el personal industrial está sujeto al régimen de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

Se puede seguir también el régimen de jornadas diagramadas de 9 horas diarias de lunes a viernes, complementando las cuarenta y ocho horas semanales con tres horas de trabajo los sábados. Este régimen es admitido para los adultos y en ciertas actividades. (Decreto del 29 de octubre de 1957).

Las empresas pueden establecer por Convenio con el personal, el régimen de semana inglesa o el régimen de lunes a viernes extendiendo cuarenta y ocho minutos las jornadas de lunes a viernes, trabajando únicamente las cuatro primeras horas del día sábado. Si se quiere eliminar el trabajo del día sábado, la extensión será de noventa y seis minutos de lunes a viernes.

En este sistema, los menores de 16 a 18 años de edad podrán cumplir la jornada completa con autorización de su padre, madre, tutor o encargado,

y del I.N.A.U. Para el personal de escritorio y de carácter comercial de la Industria, el máximo semanal es de cuarenta y cuatro horas, es decir, que está asimilado al de los dos establecimientos comerciales en general.

En el Comercio, los empleados y obreros del comercio en general siguen el mismo régimen que los de las actividades industriales, pero el máximo semanal está rebajado de cuarenta y ocho a cuarenta y cuatro horas.

El horario de estos trabajadores podrá ser continuo o discontinuo. En caso de trabajo continuo, deberá hacerse un descanso de media hora, una vez transcurridas las cuatro horas del trabajo y se computará como trabajo efectivo. En caso de trabajo discontinuo, el descanso intermedio será de dos horas o dos horas y media. No obstante, podrá reducirse a una hora con acuerdo entre obrero y patrono, y mediante la comunicación a la Inspección General de Trabajo.

En las Actividades Rurales de acuerdo a la Ley 18.441, la duración máxima de la jornada laboral de todo trabajador rural será de ocho horas diarias. No pudiendo el ciclo semanal exceder las cuarenta y ocho horas por cada seis días trabajados.

El descanso intermedio, en caso de jornada de trabajo continua, será como mínimo de media hora, la que deberá remunerarse como trabajo efectivo.

En Ecuador la jornada de trabajo está regulada en el Título I, Capítulo V, Parágrafo 1ro, art. 47 a 64 del Código del Trabajo del año 2005, y establece que: la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario; la jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19hs y las 06hs del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento; las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias; los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se

designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores; el descanso de cuarenta y ocho horas lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realice, y serán en horas consecutivas.

En Colombia la jornada de trabajo está regulada en el Título VI, dividida en Capítulos I, II, III, IV, V y VI, arts. 158 a 171 del Código Sustantivo del Trabajo de 1950, y establece que: La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana.

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

Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).

Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6 a.m.) y las dieciocho (6 p.m.).

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

Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por una hora, bien por acuerdo entre las partes o por disposición del reglamento del trabajo, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso en la tarde del sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

En Paraguay la jornada de trabajo está regulada en el Libro II, Título I, art. 193 a 211 del Código del Trabajo del año 1993, y establece que: la jornada ordinaria de trabajo efectivo, no podrá exceder, salvo casos especiales

previstos, de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales, cuando el trabajo fuere diurno, ni de siete horas por día o cuarenta y dos en la semana, cuando el trabajo fuere nocturno. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las veinte horas y nocturno el que se realiza entre las veinte y las seis horas. La jornada mixta de trabajo es la que abarca períodos de tiempo comprendidos en las jornadas diurna y nocturna. Su duración máxima será de siete horas y media o cuarenta y cinco horas en la semana. Se pagará conforme a su duración dentro del respectivo período diurno y nocturno. La jornada máxima de trabajo diurno, para los mayores de quince años y menores de dieciocho años, será de seis horas diarias o de treinta y seis horas semanales. Cuando el trabajo debe realizarse en lugares insalubres o por su naturaleza pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores o en condiciones penosas, turnos continuos o rotativos, su duración no excederá de seis horas diarias o de treinta y seis semanales, debiendo percibir salario correspondiente a jornada normal de ocho horas. Las jornadas se empezarán a computar desde el momento preciso en que se exija al trabajador estar presente en el recinto de la empresa, y deben terminar precisamente cuando el trabajador concluye su faena. Cuando por circunstancias especiales deban aumentar las horas de jornada, este trabajo será considerado extraordinario a los efectos de su remuneración y en ningún caso podrá exceder de tres horas diarias, ni sobrepasar en total cincuenta y siete horas por semana, salvo las excepciones especialmente previstas.

En Republica Dominicana la jornada de trabajo está regulada en el Libro III, Título II, Capítulo I, arts. 146 a 165 del Código de Trabajo del año 1999, y establece que: la jornada de trabajo no podrá exceder de ocho horas por día ni de cuarenta y cuatro horas por semana, la jornada semanal de trabajo terminará a las doce horas meridiano del día sábado, no obstante, el Secretario de Estado de Trabajo podrá disponer me diante resolución que, en atención a los requerimientos de ciertos tipos de empresas o negocios y a las necesidades sociales y económicas de las distintas regiones del país, y previa consulta con los representantes de los

trabajadores la jornada semanal de determinados establecimientos termine a una hora diferente a la señalada.

La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas peligrosas o insalubres no podrá exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales. Esta jornada reducida no implica reducción del salario correspondiente a la jornada normal. El Secretario de Estado de Trabajo determinará las tareas consideradas peligrosas o insalubres.

Jornada diurna es la comprendida entre las siete de la mañana y las nueve de la noche. Jornada nocturna es la comprendida entre las nueve de la noche y las siete de la mañana. Jornada mixta es la que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas; en caso contrario se reputa jornada nocturna.

Las horas de trabajo rendidas en exceso de la jornada normal y en los días declarados legalmente no laborables, deben ser pagadas, sin excepción alguna extraordinariamente al trabajador. En el caso de prolongación de la jornada para hacer frente a aumentos extraordinarios de trabajo, el número de horas extraordinarias no podrá exceder de ochenta horas trimestrales.

4.2.2.2. La Jornada Laboral en países Europeos y en EEUU

Los estudios (fuente OIT 2002) demuestran que mientras la jornada de trabajo semanal en los Estados Unidos es de 40 horas y que en los principales países de Europa no supera dicha cantidad, Francia e Italia, 35 horas semanales; España y Alemania, 36.

Según el estudio de la OIT, en los países europeos y en los Estados Unidos se trabaja en promedio entre 1.300 y 1.800 horas en el año, mientras que en Bolivia la jornada de trabajo asciende a 1.936 horas anuales (sin contar las horas extras), es decir, un promedio de 9 horas diarias; contando las horas extras es de 2.040 (9 horas y media diarias).

En Europa, entre el año 2000 y el 2002 se observa un descenso de la jornada anual promedio: Noruega, de 1.380 a 1.342; Francia, de 1.587 a 1.545; Alemania, de 1.463 a 1.444; Suecia, de 1.625 a 1.581.

Otros países también tienen jornadas anuales menores a Bolivia; por ejemplo: Irlanda, 1.668; Australia, 1.824, Canadá, 1.778, México, 1.838; Brasil, 1.759; Uruguay, 1.743 Costa Rica, 1.866; Chile 1.906. Sólo superan a Bolivia, entre otros, Eslovaquia (1.980 horas), la República Checa (1.978 horas) y los países de Asia (por ejemplo, Corea, 2.447 horas).

En los Estados Unidos entre el año 2000 y el 2004 se redujo la jornada de 1.834 a 1.815 horas anuales. Aun en Japón, donde la jornada era levemente mayor que en la Argentina, se ha revertido en los últimos años, acercándose a la jornada de los Estados Unidos. Existe la tendencia a una mayor reducción, ya que se trabajan menos horas diarias y es mayor el número de días de vacaciones.

CAPÍTULO IV

REFLEXIÓN SOBRE LA JORNADA LABORAL SEMANAL Y LA JORNADA LABORAL DIARIA

5. Introducción

En el desarrollo del presente capítulo ahondaremos en torno a las problemáticas que se presentan en torno a la extensión de la jornada laboral y el interés de muchos partícipes de la sociedad por reducirla. Se analizará sea tanto desde el punto de vista jurídico, como del de la medicina y el de la economía. Como se darán cuenta, el tema tratado remueve muchas aristas por lo que su tratamiento no resulta nada fácil.

5.1. Problemática que subyace en torno a la Jornada Laboral¹⁴

El análisis vinculado a la “jornada” de trabajo no está referido a su desenvolvimiento y contenido, abarcado normalmente por otras instituciones, sino, en realidad, a su limitación por razones de orden ético, cultural, biológico, técnico y hasta económico. En efecto, ya se ha señalado que el ser humano que trabaja necesita disponer de tiempo libre para su vida familiar y social, recreación, esparcimiento y educación, y, como es obvio, su persona no empieza ni termina a la entrada o a la salida de la empresa de la cual depende. Como afirma Rolando Gialdino: “El hombre es el señor del trabajo y no éste de aquél”

Cuando se mencionaron las razones de orden biológico se ha querido hacer referencia a la necesidad que tiene toda persona que trabaja de contar con un adecuado tiempo de descanso para reponer las energías que le exigen su vida de relación y su trabajo; pues, de lo contrario, éste afectaría su salud. A estas consideraciones de orden subjetivo se agregan otras de índole objetiva, según las cuales es técnica y económicamente aconsejable que exista un límite razonable a la jornada de trabajo. Ello así porque es sabido que el agotamiento, tanto psíquico como muscular, que producen prestaciones desmedidas genera un aumento del riesgo de que ocurran accidentes que lesionen la integridad del propio trabajador o de sus compañeros, o que ocasionen pérdidas en las maquinarias y en las

¹⁴ ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. “Tratado de Derecho del Trabajo” pág. 590 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

materias primas, como consecuencia de la fatiga que implica una labor excesiva. Es también técnicamente comprobable que la calidad del trabajo y la capacidad de producción de un individuo tiende a disminuir con el transcurso de las horas continuadas de labor.

Desde una perspectiva macroeconómica, se ha sostenido en apoyo de la limitación a la jornada que ello, acompañado de medidas que tiendan a reducir el límite admisible, ayuda a combatir el problema del desempleo, habida cuenta de que para atender a una determinada necesidad de horas-hombre que exceda de aquel límite, y del autorizado para las horas suplementarias, se deberá contratar a más personas.

La preocupación por dar debido resguardo al tiempo libre del trabajador no sólo aparece patentizada en distintas normas destinadas a limitar la prestación diaria y semanal de los servicios, sino también en otras disposiciones que, aunque no están dirigidas a reglamentar la jornada de trabajo, establecen limitaciones a la facultad del empleador de imponer cambios (entre otras cosas) en el horario de trabajo convenido por aquél. Así existe una muy definida corriente jurisprudencial que no reconoce como ejercicio legítimo del iusvariandi las modificaciones de horarios de entrada o salida que, aun cuando no alteran las limitaciones impuestas a la jornada de trabajo, afectan la organización que el trabajador había dado a su tiempo libre en función de la condición horaria originalmente pactada (claro está, siempre que el trabajador haya invocado y probado el daño que le ocasiona la variación).

5.2. Fundamento médico de la jornada laboral normal máxima de 8 horas¹⁵

La jornada laboral fijada en ocho horas en prácticamente todos los países del mundo es quizás uno de los máximos y más trascendentes logros obtenidos en la primera mitad del siglo XX a través de la demanda organizada de los trabajadores

Ayudó, por un lado, la faceta político social de solidaridad internacional con los trabajadores mineros de Estados Unidos masacrados en Chicago, Illinois, a

¹⁵ Investigación de los Dres. Enrique Larios Díaz, Luis Haro García, Raúl Sánchez Román, Cuauhtémoc Arturo, Juárez Pérez publicado en RevMedInstMex Seguro Soc, 2007

principios de 1886, por manifestarse y declararse en huelga para reclamar la instauración de la jornada laboral de ocho horas; y por otro, los eventos posteriores a la Primera Guerra Mundial (1914 a 1918) en algunos países europeos que se habían mantenido en conflicto, los cuales, a fin de disminuir la presión popular por la posguerra, no sólo adoptaron con prontitud la jornada laboral de ocho horas, sino instauraron de forma obligatoria el séptimo día de descanso, con lo que la jornada semanal se redujo a seis días de trabajo.

Este evento fue tan destacado en las naciones política y socialmente debilitadas por el enfrentamiento bélico, que países como Noruega, el cual se declaró neutral durante la guerra, tenía fijada su jornada laboral en diez horas y la mantuvo así años después del conflicto bélico, hasta que la crisis económica mundial de principios de los años veinte intervino para que la estableciera finalmente en ocho horas. En México, la Declaración de Derechos Sociales en el año de 1917 resolvió de manera definitiva que la duración de la jornada máxima de trabajo fuera de ocho horas en el turno diurno, siete en el nocturno y siete horas con treinta minutos en la jornada mixta.

Independientemente de la concurrencia —circunstancial o no— de eventos políticos, sociales y económicos de repercusión mundial o nacional, en conjunto con los efectos de la capacidad organizativa y lucha sindical de los trabajadores, la idea de que el sobre-ejercicio cotidiano del trabajo por arriba del límite de ocho horas ocasionaba graves detrimentos sobre la salud física, mental y social del individuo, seguramente formaba parte consustancial de los argumentos de esta demanda.

A pesar de lo justo y el carácter humanitario que pudiera tener dicho argumento, en realidad no se disponía de descripciones biomédicas o clínicas, y menos aún epidemiológicas, que demostraran que ciertos efectos nocivos sobre la salud del trabajador podían ser atribuidos al desempeño de jornadas laborales de más de ocho horas. No obstante su seriedad y formalidad, los juicios emitidos en ese sentido se basaron en testimonios, opiniones anecdóticas y subjetivas, y en la lógica y el sentido común imperantes en ese entonces.

Aunque el aspecto a tratar es incuestionable, debido en parte al sólido marco legal que lo respalda y a la universalidad del hecho, sin la intención de colocar en tela de juicio el pensamiento, las corrientes ideológicas, la práctica médica y los avances tecnológicos que en materia de salud prevalecían a fines del siglo XIX y principios del XX, a continuación se propone la revisión de algunas observaciones o experiencias registradas en la literatura científica de los últimos años, sobre diversos aspectos biomédicos, clínicos y epidemiológicos de la salud de los trabajadores en diferentes aparatos o sistemas, que apoyan y ratifican la necesidad de delimitar y mantener la jornada diaria máxima de trabajo en ocho horas.

A la fecha, en la fisiología y psique humana no ha sido posible identificar, de manera aislada o en ambas, si existe o emerge un mecanismo de retroalimentación específico de orden neuroendocrino —o de otro tipo— capaz de detectar, procesar y hacer consciente a un individuo de la presencia de signos o señales para que tome un descanso, efectúe recesos o deba tener momentos de esparcimiento cuando desarrolla la actividad humana cotidiana denominada trabajo.

La falta de evidencias de este mecanismo en situaciones laborales donde no está establecido un límite de horas o se hace caso omiso de él, con frecuencia conduce al organismo a situaciones extremas que van más allá de la capacidad fisiológica del mismo para recuperarse. Por sí sola, la falta de este mecanismo es razón suficiente para establecer límites a la jornada de trabajo.

Por otro lado, situaciones laborales extraordinarias que han alcanzado o rebasado las 12 horas diarias de trabajo o más de 60 horas semanales, han mostrado invariablemente relación con disminución en el desempeño y eficiencia en el trabajo, errores en el cumplimiento de los sistemas de seguridad laboral, aumento de síntomas de fatiga, disminución del estado de alerta, acortamiento del periodo dedicado al sueño a cuatro horas o menos, lo que se acompaña de aumento en el riesgo para infarto agudo de miocardio —situación conocida con el nombre de *karoshi*— y probablemente la aparición de síndrome metabólico.

En trabajadores de alrededor de 40 años de edad que extienden su jornada laboral más allá de las ocho horas o añaden horas de trabajo durante el fin de semana, se ha demostrado riesgo relativo puntual de hasta 1.7 para trigliceridemia alta, además de aumento significativo del índice de masa corporal. En adición, se ha sugerido aumento de hasta 40 % en el riesgo de sufrir trastornos cardiovasculares como hipertensión arterial o angina pectoris en quienes laboran de esa manera. Las anteriores observaciones sustentan que al exceder el límite de la jornada de trabajo de ocho horas, no sólo se transgrede un marco jurídico, sino se promueve el surgimiento de manifestaciones clínicas y modificaciones importantes sobre la fisiología integral del trabajador, independientemente de otros factores que las hacen más evidentes: sexo, edad, tipo de trabajo, turno diurno o nocturno, etnicidad, concurrencia de embarazo y condiciones patológicas —quizás aún sin detectar—, como enfermedad pulmonar obstructiva crónica, diabetes mellitus o trastornos sobre el sistema inmunológico.

A parte de la coexistencia de diversos factores como el hábito tabáquico, sexo, tipo de ocupación y otros, por mucho tiempo se ha señalado los efectos negativos derivados de las fluctuaciones en la secreción de cortisol generadas durante la jornada laboral y que se manifiestan en el trabajador básicamente sobre su calidad del sueño y, de manera secundaria, en su estado de ánimo o de alerta en el transcurso de la jornada laboral e incluso más allá de ella. Aun cuando a la fecha no se ha podido demostrar estos efectos de manera contundente, existe relación demostrable entre estas modificaciones en los niveles plasmáticos de cortisol y la respuesta del eje hipotálamo-pituitaria-adrenal, del cual ya es conocido su papel protagónico en la aparición del estrés y su participación en ciertos trastornos del ciclo del sueño.

En este sentido es muy difícil soslayar otros fenómenos negativos asociados, como aumento del ritmo cardiaco, de la presión arterial y, en consecuencia, del riesgo de enfermedades cardiovasculares, a cuya aparición muy posiblemente contribuye la falta de espacios para la recuperación en los periodos de descanso o de esparcimiento que deben darse posterior a las jornadas de ocho horas de trabajo, sobre todo en los trabajadores denominados “de cuello blanco”, ya que en ellos el estrés en el trabajo es crónico y está caracterizado por una combinación

de sobreesfuerzo, bajo reconocimiento laboral y alto sobrecumplimiento, acompañado de un estilo de vida ocupacional desgastante.

En todos estos análisis se ha considerado la postura que debe adoptar el trabajador y si interviene o no un esfuerzo físico adicional. Los resultados han sugerido que el detrimento surge por el aumento de la frecuencia cardíaca generada de manera reactiva a un día laboral de ocho horas particularmente intenso, relacionado con aumento de la presión arterial sistólica y tono vagal bajo.

Aunque se ha esgrimido que en la aparición de cifras tensionales elevadas bajo condiciones ambulatorias en días normales de trabajo no media el estrés ni el estado de ánimo o de alerta del individuo, existen sólidas evidencias acerca del aumento de estas cifras y su sustancial diferencia cuando el mismo individuo se encuentra en su hogar después de su jornada de trabajo, o bien, con las que presenta en días no laborables. Estas diferencias parecen acrecentarse cuando se analizan por sexo: los hombres han mostrado ser más susceptibles a los cambios tensionales.

La fatiga es quizás la condición mórbida más antigua y reconocida que acompaña al trabajo cuando éste se practica por periodos largos más allá de las posibilidades de recuperación física y mental del individuo. Las primeras observaciones sobre este fenómeno se hicieron en torno a los esclavos, ya que su reemplazo se decidía en el momento en que se identificaban datos manifiestos de fatiga. Con la aparición de las máquinas se llegó a pensar que la fatiga desaparecería del horizonte laboral; sin embargo, sus efectos aparecieron sobre quienes las dirigían, dando paso a un estado que se denominó “managerismo” (manager krankheit, manager disease o maladie du dirigeant). Como resultado aparecieron dos versiones de la fatiga: la del esclavo y la del dirigente, donde la máquina surge como parteaguas. Antes de la máquina, la fatiga era predominantemente muscular o física; después de aquella, se tornó de carácter cerebral o mental. Dicho de otra manera, existe la fatiga que distingue al trabajador ocupado y otra que perfila al trabajador preocupado.

En la actualidad, la fatiga se reconoce como una condición identificada de manera regular en los trabajadores de casi todas las ocupaciones y se dice que al menos

78 % la ha experimentado una vez, dependiendo en numerosas ocasiones del confort o disconfort ergonómico y de los equipos e instrumentos de trabajo necesarios para desempeñar un puesto laboral. Muchos de esos trabajadores previamente fueron sujetos a jornadas laborales de más de ocho horas con trabajo intenso y refirieron disminución del estado de alerta, de su eficiencia en el trabajo, falta de atención a medidas de seguridad y, paradójicamente, trastornos del sueño muchas veces caracterizados por insomnio inicial, acompañado de pobre calidad recuperadora del sueño con dificultad para despertar (lo que desemboca en trastornos de la cronobiología del ciclo dormir-despertar, con efectos nocivos que disminuyen de manera importante las posibilidades de recuperación física y mental).

En estos mismos trabajadores se ha identificado incremento en el riesgo de sufrir accidentes de trabajo y lesiones que pueden llegar a ser incapacitantes de manera temporal o permanente. Por otro lado, se ha determinado que la fatiga es una condición reversible donde el trabajador restablece la capacidad física y mental que le permite desempeñar nuevamente su trabajo de forma satisfactoria. Fisiológicamente el organismo cuenta con mecanismos que hacen posible recuperar las reservas de adrenalina, noradrenalina y cortisol, base de la reactividad neuroendocrina del individuo y que se ven seriamente disminuidos cuando existe sobre-ejercicio, sobredemanda y sobre-compromiso del trabajo, circunstancias que amplifican los efectos subjetivos y demostrables de la fatiga cuando la jornada laboral se extiende más allá de las ocho horas, donde la recuperación de la cronobiología del ciclo del sueño-despertar ha demostrado ser un factor imprescindible e indicativo de la recuperación absoluta de la condición mórbida de la fatiga en el trabajo.

5.3. Problemática económica de la reducción del tiempo en la Jornada Laboral

Una de las principales dificultades de la reducción del tiempo en la jornada laboral es como se pueden financiar los costos económicos que la misma acarrea, ya que los empresarios generalmente se oponen esgrimiendo que merma productividad de la empresa, y por lo tanto deja de ser rentable, o sea, no generan las utilidades deseadas.

El concepto de productividad no es muy común en el ámbito jurídico, con lo cual vamos a tratar de dar unas breves nociones antes de continuar.

La productividad es el vínculo que existe entre la cantidad que ha producido un sistema de producción y los medios que se han empleado para conseguirlo (mano de obra, materiales, energía, etc.). La productividad suele estar asociada a la eficiencia y al tiempo: cuanto menos tiempo se invierta en lograr el resultado anhelado, mayor será el carácter productivo del sistema.

Por medio de la productividad se pone a prueba la capacidad de una estructura para desarrollar los productos y el nivel en el cual se aprovechan los recursos disponibles. La mejor productividad supone una mayor rentabilidad en cada empresa. De esta manera, la gestión de calidad busca que toda firma logre incrementar su productividad. Esta sería una noción en el ámbito de la microeconomía.

Por otra parte, existe un término macroeconómico para la productividad, que sería el resultado de la relación entre lo generado por un sistema de producción nacional y los recursos empleados en lograrlo. Para poder realizar todos estos cálculos se necesitan fuentes de información estadística confiable que en forma consistente publiquen la información necesaria. A nivel macroeconómico las mediciones regularmente se hacen en forma anual.

El objetivo de la medición a nivel macro de la productividad es poder hacer comparaciones entre los diferentes países del mundo. Esta tarea es un poco difícil ya que las fuentes de información de cada país varían en estructura y en algunos países no se puede conseguir toda la información necesaria. Por lo tanto, la medición que se ha utilizado mayormente para comparar la productividad entre los países es la Productividad Laboral medida como PIB per cápita, o sea, el valor monetario de la producción de bienes y servicios de un país durante un período determinado de tiempo, que normalmente es un año, dividido por la cantidad de sus habitantes, lo que da como resultado lo producido monetariamente por cada individuo.

En los sistemas de producción, hay muchos factores que influyen en la productividad, entre los que podemos nombrar: la tecnología, la organización, los recursos humanos, la calidad del producto, las condiciones de trabajo, los recursos naturales, la inversión, las políticas públicas de financiamiento, etc.

Dentro de los recursos humanos se encontraría nuestro instituto de estudio que es la jornada laboral, ya que los empresarios consideran que una reducción en la extensión de la misma, significaría un aumento de los costos de producción y por lo tanto una merma en la productividad, aún cuando hay varios estudios que indican que por el contrario disminuyen los accidentes de trabajo, los trabajadores están más descansados por lo tanto trabajan más eficientemente y se mejora el bienestar social y queda más tiempo de ocio para el consumo, con lo cual los costos de producción se ven recompensados. Más allá de lo expuesto hay casos analógicos en otros países que demuestran lo descrito (Francia).

Por lo tanto, una de las mejores soluciones a la problemática planteada por los empresarios sería el control del costo de la reducción de la jornada laboral, es decir, que dichos costos se repartieran entre todos los demás factores de producción a través de la innovación y sacrificio de los mismos, y por supuesto en el financiamiento por parte de los poderes públicos hacia las empresas que tiendan a la generalización y profundización de la reducción de la jornada laboral, ya que logrando la misma, se logra un bienestar a la sociedad.

5.4. Tendencias legislativas actuales sobre la extensión de la jornada laboral¹⁶

La evolución de las normas que emanan de la Organización Internacional del Trabajo refleja una marcada tendencia a considerar como aconsejable la disminución del límite semanal de cuarenta y ocho horas a uno menor. Así, por el Convenio N° 47, de 1935, se estableció una jornada máxima de cuarenta horas semanales, en consonancia con las aspiraciones de los países más industrializados y con la aclaración de que ello debía ser aplicado de forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores, es decir, que no conlleve un descenso de la productividad y del nivel de vida general.

¹⁶ ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. "Tratado de Derecho del Trabajo" pág. 599 1ª edición 1ª reimpresión, Rubinzal – Culzoni, 2008

En esa misma línea la Recomendación OIT N° 116 del 6 de junio de 1962 prevé: a) que la duración normal del trabajo debería reducirse progresivamente, cuando sea apropiado, con objeto de alcanzar la norma social indicada en el Convenio N° 47, sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo; b) que cada miembro debería formular y proseguir una política nacional que permita promover, por métodos adecuados a las condiciones y costumbres nacionales, así como a las condiciones de cada industria, la adopción del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, y c) al aplicar medidas para reducir progresivamente la duración del trabajo debería darse prioridad a las industrias y ocupaciones que entrañen un esfuerzo físico o mental especial o un riesgo para la salud de los trabajadores interesados, especialmente cuando la mano de obra empleada esté integrada principalmente por mujeres y jóvenes.

Nuestro país no ratificó dicho convenio ni se adhirió a recomendaciones posteriores de similar contenido, y parece poco probable que en las actuales circunstancias se modifique tal posición ya que el tema no ha sido abordado en nuestro país dadas las dificultades para no afectar la productividad que afecta nuestra economía y el insuficiente nivel que alcanzan las remuneraciones, que genera la difundida necesidad de los trabajadores de prolongar su trabajo diario, sea para un mismo empleador realizando horas extras o para otro, realizando doble empleo. De todos modos, las dificultades coyunturales apuntadas no empecen a la razonabilidad de la aspiración de los trabajadores de obtener una mayor disponibilidad horaria a partir de una reducción de la jornada por vía de la suscripción de diversos convenios colectivos; beneficio que en un futuro podría extenderse a la totalidad de los asalariados. Ello así, en virtud de los avances tecnológicos que se visualizan en los procesos de producción (sobre todo a partir de la implementación de sistemas computadorizados) destinados a lograr, precisamente, una disminución en el insumo de horas-hombre y un aumento en la capacidad productiva.

CAPÍTULO V

CONCLUSIÓN FINAL Y PROPUESTA JURÍDICA

6. Introducción

En el presente capítulo realizaremos un balance del análisis del instituto investigado, proponiendo interpretaciones y posturas personales, ya que creemos firmemente que el instituto de estudio puede ser mejorado.

Hemos repasado históricamente como a través de los años se ha conseguido una reducción de la jornada laboral, producto de la lucha de sindicatos desde los tiempos de la Revolución Industrial, cuando los trabajadores sufrían de una seudoesclavitud.

Ya en tiempos más contemporáneos, luego de arduos debates internacionales, los organismos internacionales como la OIT, han recomendado que progresivamente se reduzca la jornada laboral en cuanto se crea conveniente de acuerdo a los determinados momentos de los distintos países.

Nuestra legislación se encuentra atrasada en el camino señalado siendo junto con Paraguay, Perú y Colombia una de las pocas naciones de Latinoamérica en tener una jornada de trabajo semanal de 48hs., y una redacción en la ley de Jornada Laboral que difiere con el Convenio N° 1 de la OIT en cuanto dice “ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales” dando lugar a una extensión de la jornada laboral diaria por encima de las ocho horas, cuando existen documentos científicos médicos que claramente determinan que una jornada laboral diaria por encima de esa cantidad de horas es perjudicial para la salud y propicia a contraer enfermedades perjudicando notablemente la calidad de vida de los trabajadores.

En cuanto a la jornada de trabajo semanal creemos es tiempo de actualizarla limitándola hasta las 44 horas semanales para adecuarla a los países del Mercosur que son aquellos a los cuales nos hemos integrado comercialmente, siendo Argentina uno de los pocos países que continua con la jornada de cuarenta y ocho horas semanales. En cuanto a los países europeos, si bien es cierto que en la crisis de los últimos años se ha debatido en el Parlamento Europeo un aumento de la jornada, ya que existía un acuerdo sobre la directiva que habían alcanzado los ministros de

Trabajo de la UE en junio de 2008 -con el voto en contra de España- que recogía que, en virtud de acuerdos individuales, empresario y trabajador pudieran alargar la jornada laboral hasta 60 horas semanales, finalmente primo la cordura y fue rechazada por la Eurocámara, demostrando al mundo que ni aún en tiempo de crisis se debe perjudicar a los trabajadores.

Nunca hay que dejar de recordar que entre empresarios y trabajadores existe una relación de interdependencia, y las relaciones simbióticas no funcionan si falta alguno de los agentes implicados, o alguno de estos se ve realmente perjudicado.

Creemos firmemente que el avance en la dirección de ser un país altamente productivo no significa necesariamente mayor cantidad de horas trabajadas por los trabajadores, sino que por el contrario, al reducirse la jornada, se pueden mejorar los costos de producción de manera indirecta, al mejorar la eficiencia de los trabajadores por encontrarse más descansados o al reducirse los accidentes de trabajo por igual motivo. Como propuesta alternativa a mayor cantidad de horas trabajadas se propone una política de financiamiento por parte del Estado, especialmente para aquellas pequeñas y medianas empresas, para innovar en tecnología, alcanzar nuevos niveles de calidad productiva, mejorar los sistemas de gestión empresariales a través de la capacitación del personal y para la procuración de los recursos naturales.

Si son humanos, no son recursos. Así reza el título de un libro de Mario Ackerman y en uno de sus pasajes recuerda citando a Umberto Eco: “El uso cada vez más frecuente de la palabra recursos humanos quizás no sea otro que el síntoma de una cultura todos los días más mercantilizada, en la que la cosificación se produce no solo por el materialismo de una “sociedad de cosas” sino porque esas sociedad termina cosificando a su protagonista, el que debería haber sido su beneficiario. Una sociedad cosificadora que, antes de sentir preocupación por las personas que trabajan y sus necesidades en cuanto a personas, expresa su alarma por los costos laborales que ellas provocan”. Estas últimas palabras deberíamos tenerlas siempre presentes y no olvidarlas cuando se debaten cuestiones de índole laboral.

6.1. Propuesta Jurídica

En base a lo expuesto proponemos una reforma al art. 46 de la ley general del trabajo debiendo quedar redactado de la siguiente manera:

Ley general del trabajo—Capítulo III de la jornada de trabajo

Artículo 46º - La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas aunque no persigan fines de lucro.

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

La limitación establecida por esta ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de 8 horas diarias o 44 semanales para las explotaciones señaladas.

Artículo 46ºBis - En las explotaciones comprendidas en el artículo 46º, se admiten las siguientes excepciones:

- a) Cuando se trate de directores y gerentes.
- b) Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las 8 horas por día y de 44 semanales, a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre un período de tres semanas a lo menos, no exceda de 8 horas por día o de 44 semanales.
- c) En caso de accidente ocurrido o inminente, o en caso de trabajo de urgencia a efectuarse en las máquinas, herramientas, o instalaciones, o en caso de fuerza mayor, pero tan sólo en la medida necesaria para evitar que un inconveniente serio ocurra en la marcha regular del establecimiento y únicamente cuando el

trabajo no pueda ser efectuado durante la jornada normal, debiendo comunicarse el hecho de inmediato a las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la presente ley.

Bibliografía

ACKERMAN MARIO E. y TOSCA DIEGO M. "Tratado de Derecho del Trabajo" 1ª edición 1ª reimposición, Rubinzal – Culzoni, 2008

GRISOLÍA JULIO ARMANDO "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" 11ª edición, LexisNexis Argentina, 2005

FERNANDEZ MADRID JUAN CARLOS " Tratado Práctico de Derecho del Trabajo" 3ª edición actualizada y ampliada, La Ley, 2007

VAZQUEZ VIALARD ANTONIO LUIS "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" Astrea, 2001

VAZQUEZ VIALARD ANTONIO LUIS Y RUBIO VALENTÍN "Revista de Derecho Laboral: Jornada y Descansos 1ª edición, RubinzalCulzoni, 2006

ACKERMAN MARIO E., " Si son humanos no son recursos", Hammurabi, 1996

CORREA OSCAR A; "La duración de la Jornada del Trabajo y los convenios colectivos"

MACHICADO JORGE "Jornada de Trabajo y Jornada Extraordinaria", Sucre, Bolivia: USFX® Universidad San Francisco Xavier, 2010

MONTENEGRO BACA, "Jornada de trabajo y descansos remunerados" Trujillo

SUREDA GRAELLS VICTO A. "Tratado de Derecho del Trabajo" 2 edición actualizada y ampliada, La Ley

CABANELLAS GUILLERMO "Diccionario de derecho civil", t. II, 9ª ed., Buenos Aires, Heliasta

GARCÍA VALERIANO F. "Para entender la Economía Política (Y la Política Económica)" 1ª edición, Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos, 2000

Comentario de la Dra. Mc Donald, Andrea Fabiana publicado el 21/07/2006, eIDial.com - DC947

Investigación de los Dres. Enrique Larios Díaz, Luis Haro García, Raúl Sánchez Román, Cuauhtémoc Arturo, Juárez Pérez publicado en RevMedInstMex Seguro Soc, 2007

Anexos

Convenio 01 OIT

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Wáshington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación del principio de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, cuestión que constituye el primer punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Wáshington, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 2

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

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

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

(c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

Artículo 3

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

Artículo 4

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

Artículo 5

1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide.
2. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana.

Artículo 6

1. La autoridad pública determinará, por medio de reglamentos de industrias o profesiones:
 - (a) las excepciones permanentes que puedan admitirse para los trabajos preparatorios o complementarios que deben ejecutarse necesariamente fuera del límite asignado al trabajo general del establecimiento, o para ciertas clases de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente;
 - (b) las excepciones temporales que puedan admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo.
2. Dichos reglamentos deberán dictarse previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y deberán determinar el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso. La tasa del salario de dichas horas extraordinarias será aumentada, por lo menos, en un 25 por ciento con relación al salario normal.

Artículo 7

1. Cada gobierno comunicará a la Oficina Internacional del Trabajo:
 - (a) una lista de los trabajos clasificados como de funcionamiento necesariamente continuo, en el sentido del artículo 4;
 - (b) una información completa acerca del cumplimiento de los convenios previstos en el artículo 5;
 - (c) datos completos sobre las disposiciones reglamentarias adoptadas en virtud del artículo 6, y sobre la aplicación de las mismas.
2. La Oficina Internacional del Trabajo presentará cada año una memoria sobre esta materia a la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Con objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, cada empleador deberá:

(a) dar a conocer, por medio de carteles colocados en un sitio visible de su establecimiento u otro lugar conveniente, o en cualquier otra forma aprobada por el gobierno, las horas en que comience y termine el trabajo, y si el trabajo se realiza por equipos, las horas en que comience y termine el trabajo de cada equipo. Las horas se fijarán de manera que no excedan de los límites señalados en el presente Convenio y, una vez notificadas, no podrán modificarse sino en el modo y con el aviso aprobados por el gobierno;

(b) dar a conocer, en la misma forma, los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se consideren comprendidos en las horas de trabajo;

(c) inscribir en un registro, en la forma aprobada por la legislación de cada país o por un reglamento de la autoridad competente, todas las horas extraordinarias efectuadas de acuerdo con los artículos 3 y 6 del presente Convenio.

2. Se considerará ilegal emplear a una persona fuera de las horas fijadas en virtud del apartado a) o durante las horas señaladas en virtud del apartado b) del párrafo 1 de este artículo.

Artículo 9

Para la aplicación del presente Convenio al Japón, se tendrán en cuenta las modificaciones y condiciones siguientes:

(a) se consideran empresas industriales, principalmente:

las empresas enumeradas en el apartado a) del párrafo 1 del artículo 1;

las empresas enumeradas en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1, si emplean diez personas por lo menos;

las empresas enumeradas en el apartado c) del párrafo 1 del artículo 1, siempre que las mismas estén comprendidas en la definición de fábricas, formulada por la autoridad competente;

las empresas enumeradas en el apartado d) del párrafo 1 del artículo 1, con excepción del transporte de personas o de mercancías por carretera, la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, y el transporte a mano; y

sin tener en cuenta el número de personas empleadas, aquellas empresas industriales, enumeradas en los apartados b) y c) del párrafo 1 del artículo 1, que la autoridad competente declare muy peligrosas o en las que se realicen trabajos insalubres;

(b) la duración efectiva del trabajo de toda persona de quince años, por lo menos, empleada en una empresa industrial pública o privada, o en las dependencias de la misma, no excederá de cincuenta y siete horas por semana, salvo en la industria de la seda cruda, en la cual la duración del trabajo podrá ser de sesenta horas semanales;

(c) la duración efectiva del trabajo no podrá exceder en ningún caso de cuarenta y ocho horas por semana para los niños menores de quince años empleados en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, ni para las personas empleadas en los trabajos subterráneos en las minas, cualquiera que sea su edad;

(d) el límite de las horas de trabajo podrá ser modificado en las condiciones previstas en los artículos 2, 3, 4 y 5 del presente Convenio, sin que la relación entre la duración de la prórroga concedida y la duración de la semana normal pueda ser superior a la relación que resulta de las disposiciones de dichos artículos;

(e) se concederá a todos los trabajadores, sin distinción de categorías, un período de descanso semanal de veinticuatro horas consecutivas;

(f) las disposiciones de la legislación industrial del Japón que limitan su aplicación a las empresas en que hay empleadas por lo menos quince personas se modificarán de manera que dicha legislación se aplique en lo sucesivo a las empresas en que haya empleadas por lo menos diez personas;

(g) las disposiciones de los apartados anteriores del presente artículo entrarán en vigor a más tardar el 1 de julio de 1922; sin embargo, las disposiciones contenidas en el artículo 4, tal como quedan modificadas por el apartado d) del presente artículo, entrarán en vigor a más tardar el 1 de julio de 1923;

(h) el límite de quince años previsto en el apartado c) del presente artículo se elevará a dieciséis años a más tardar el 1 de julio de 1925.

Artículo 10

En la India británica, el principio de la semana de sesenta horas será adoptado para todos los trabajadores empleados en las industrias actualmente comprendidas en la legislación industrial cuya aplicación esté garantizada por el Gobierno de la India, así como en las minas y en las categorías de trabajos ferroviarios que se enumeren a este efecto por la autoridad competente. Esta autoridad no podrá autorizar modificaciones al límite antes mencionado sino teniendo en cuenta las disposiciones contenidas en los artículos 6 y 7 del presente Convenio. Las demás disposiciones del presente Convenio no se aplicarán a la India, pero en una reunión próxima de la Conferencia General deberá estudiarse un límite más reducido de las horas de trabajo.

Artículo 11

Las disposiciones del presente Convenio no se aplicarán a la China, a Persia, ni a Siam, pero el límite de las horas de trabajo en dichos países deberá ser examinado en una próxima reunión de la Conferencia General.

Artículo 12

Para la aplicación del presente Convenio a Grecia, la fecha de entrada en vigor de sus disposiciones, de conformidad con el artículo 19, podrá ser aplazada hasta el 1 de julio de 1924 en lo que respecta a las siguientes empresas industriales:

- (1) fábricas de sulfuro de carbono,
- (2) fábricas de ácidos,
- (3) tenerías,
- (4) fábricas de papel,
- (5) imprentas,
- (6) aserraderos,
- (7) depósitos de tabaco y establecimientos dedicados a su preparación,
- (8) trabajos a roza abierta en las minas,
- (9) fundiciones,
- (10) fábricas de cal,
- (11) tintorerías,
- (12) vidrierías (sopladores),
- (13) fábricas de gas (fogoneros),
- (14) carga y descarga de mercancías,

y, a más tardar, hasta el 1 de julio de 1924 en lo que concierne a las empresas industriales siguientes:

- (1) industrias mecánicas: construcción de máquinas, fabricación de cajas de caudales, balanzas, camas, tachuelas, perdigones de caza, fundiciones de hierro y bronce, hojalatería, talleres de estañado y fábricas de aparatos hidráulicos;

(2) industrias del ramo de construcción: hornos de cal, fábricas de cemento, de yeso, tejares, ladrillerías y fábricas de losas, alfarerías y aserraderos de mármol, trabajos de excavación y de construcción;

(3) industrias textiles: hilaturas y tejidos de todas clases, excepto las tintorerías;

(4) industrias de la alimentación: fábricas de harinas, panaderías, fábricas de pastas alimenticias, fábricas de vinos, alcoholes y bebidas, almazaras, fábricas de productos de confiterías y de chocolate, fábricas de embutidos y de conservas, mataderos y carnicerías;

(5) industrias químicas: fábricas de colores sintéticos, vidrierías (excepto los sopladores), fábricas de esencia de trementina y de tártaro, fábricas de oxígeno y de productos farmacéuticos, fábricas de aceite de linaza, fábricas de glicerina, fábricas de carburo de calcio, fábricas de gas (excepto los fogoneros);

(6) industrias del cuero: fábricas de calzado, fábricas de artículos de cuero; 7) industrias del papel y de la imprenta: fábricas de sobres, de libros de registro, de cajas, de sacos, talleres de encuadernación, de litografía y de cincografía;

(8) industrias del vestido: talleres de costura y ropa blanca, talleres de prensado, fábricas de mantas, de flores artificiales, de plumas y pasamanerías, fábricas de sombreros y paraguas.

(9) industrias de la madera: ebanistería, tonelería, carretería, fábricas de muebles y de sillas, talleres de construcción de marcos, fábricas de cepillos y de escobas;

(10) industrias eléctricas: fábricas de producción de corriente, talleres de instalaciones eléctricas;

(11) transportes por tierra: empleados de ferrocarriles y tranvías, fogoneros, cocheros y carreteros.

Artículo 13

Para la aplicación del presente Convenio a Rumania, la fecha en que las disposiciones del mismo deberán entrar en vigor, según el artículo 19, podrá ser aplazada hasta el 1 de julio de 1924.

Artículo 14

Las disposiciones del presente Convenio podrán suspenderse en cualquier país, por orden del gobierno, en caso de guerra o de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional.

Artículo 15

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 16

1. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en aquellas de sus colonias o posesiones o en aquellos de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por sí mismos, a reserva de:

(a) que las condiciones locales imposibiliten la aplicación de las disposiciones del Convenio;

(b) que puedan introducirse en el Convenio las modificaciones necesarias para su adaptación a las condiciones locales.

2. Cada Miembro deberá notificar a la Oficina Internacional del Trabajo su decisión en lo que concierne a cada una de sus colonias o posesiones o a cada uno de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por sí mismos.

Artículo 17

Tan pronto como las ratificaciones de dos miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 18

Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo haya efectuado dicha notificación, y sólo obligará a los Miembros que hayan registrado su ratificación en la Oficina Internacional del Trabajo. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cualquier otro Miembro, en la fecha en que haya sido registrada su ratificación en la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 19

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar sus disposiciones a más tardar el 1 de julio de 1921, y a tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de dichas disposiciones.

Artículo 20

Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 21

Por los menos una vez cada diez años, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión o modificación del mismo.

Artículo 22

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Convenio 30 OIT

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el día 10 junio 1930 en su decimocuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, cuestión que está comprendida en el segundo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos treinta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

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

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

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

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

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

(a) establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados, indigentes o alienados;

(b) hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y otros establecimientos análogos;

(c) teatros y otros lugares públicos de diversión. Sin embargo, el Convenio se aplicará al personal de las dependencias de los establecimientos enumerados en los apartados a), b) y c) de este

párrafo cuando esas dependencias, si fueran autónomas, estuvieran comprendidas entre los establecimientos a los que se aplica el Convenio.

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

(a) los establecimientos en que estén empleados solamente miembros de la familia del empleador;

(b) las oficinas públicas en las que el personal empleado actúe como órgano del poder público;

(c) las personas que desempeñen un cargo de dirección o de confianza;

(d) los viajantes y representantes, siempre que realicen su trabajo fuera del establecimiento.

Artículo 2

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

Artículo 3

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

Artículo 4

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

Artículo 5

1. En caso de interrupción general del trabajo motivada por: a) fiestas locales, o b) causas accidentales o de fuerza mayor (averías en las instalaciones, interrupción de la fuerza motriz, del alumbrado, de la calefacción o del agua, siniestros), podrá prolongarse la jornada de trabajo para recuperar las horas de trabajo perdidas, en las condiciones siguientes:

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

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

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

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

Artículo 6

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

Artículo 7

Los reglamentos de la autoridad pública determinarán:

1. Las excepciones permanentes que puedan concederse para:

(a) ciertas clases de personas cuyo trabajo sea intermitente, a causa de la naturaleza del mismo, como, por ejemplo, los conserjes y las personas empleadas en trabajos de vigilancia y conservación de locales y depósitos;

(b) las personas directamente empleadas en trabajos preparatorios o complementarios que deban realizarse necesariamente fuera de los límites previstos para las horas de trabajo del resto de las personas empleadas en el establecimiento;

(c) los almacenes u otros establecimientos, cuando la naturaleza del trabajo, la importancia de la población o el número de personas empleadas hagan inaplicables las horas de trabajo fijadas en los artículos 3 y 4.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 8

Los reglamentos previstos por los artículos 6 y 7 deberán ser dictados previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores y habida cuenta, especialmente, de los contratos colectivos que puedan existir entre esas organizaciones.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán suspenderse en cualquier país, por orden del gobierno, en caso de guerra o de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional.

Artículo 10

1. Ninguna disposición del presente Convenio menoscabará las costumbres o los acuerdos en virtud de los cuales se trabajen menos horas o se apliquen tasas de remuneración más elevadas que las previstas en este Convenio.

2. Toda restricción impuesta por el presente Convenio deberá considerarse como una limitación más y nunca como una excepción a las restricciones impuestas por cualquier ley, decreto o reglamento que fije un número de horas de trabajo inferior o una tasa de remuneración más elevada que los previstos en este Convenio.

Artículo 11

A fin de aplicar eficazmente las disposiciones del presente Convenio:

1. Deberán tomarse las medidas necesarias para garantizar una inspección adecuada.

2. Cada empleador deberá:

(a) dar a conocer, por medio de avisos fijados de manera visible en el establecimiento o en otro lugar adecuado, o en cualquier otra forma aprobada por la autoridad competente, las horas a que

comience y termine la jornada de trabajo o, si el trabajo se efectúa por equipos, las horas a que comience y termine el turno de cada equipo;

(b) dar a conocer, en igual forma, los descansos concedidos al personal que, en virtud del artículo 2, no estén comprendidos en las horas de trabajo;

(c) inscribir en un registro, en la forma aprobada por la autoridad competente, todas las horas de trabajo extraordinarias efectuadas en virtud del párrafo 2 del artículo 7, y el importe de su remuneración.

3. Será considerado ilegal el hecho de emplear a una persona fuera de las horas de trabajo fijadas en virtud del apartado a) del párrafo 2 o durante las horas fijadas en virtud del apartado b) del párrafo 2 del presente artículo.

Artículo 12

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá tomar las medidas necesarias, en forma de sanciones, para que sean aplicadas las disposiciones del Convenio.

Artículo 13

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 14

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros cuyas ratificaciones hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 15

Tan pronto como se hayan registrado en la Oficina Internacional del Trabajo las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de cinco años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de cinco años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial del mismo.

Artículo 18

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, la ratificación por un Miembro del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia de este Convenio sin ninguna demora, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor.

2. A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

3. Sin embargo, este Convenio continuará en vigor, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 19

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

LEY GENERAL DEL TRABAJO

DEL 8 DE DICIEMBRE DE 1942

Por cuanto, el Honorable Congreso Nacional, ha sancionado la siguiente Ley:

EL HONORABLE CONGRESO NACIONAL,

DECRETA:

LEY GENERAL DEL TRABAJO - ELEVA A RANGO DE LEY

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º La presente Ley determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola, que será objeto de disposición especial. Se aplica también a las explotaciones del Estado y cualquiera asociación pública o privada, aunque no persiga fines de lucro, salvo las excepciones que se determinan.

ARTICULO 2º Patrono es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución o explotación de una obra o empresa. Empleado y obrero es el que trabaja por cuenta ajena. Se distingue el primero por prestar servicios en tal carácter; o por trabajar en oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual. Quedan comprendidos en esta categoría de empleados todos los trabajadores favorecidos por leyes especiales. Se caracteriza el obrero por presentar servicios de índole material o manual comprendiéndose en esta categoría, también, al que prepara o vigila el trabajo de otros obreros, tales como capataces y vigilantes.

ARTICULO 3º En ninguna empresa o establecimiento el número de trabajadores extranjeros podrá exceder del 15 por ciento del total y comprenderá exclusivamente a técnicos. El personal femenino tampoco podrá pasar del 45% en las empresas o establecimientos que, por su índole, no requieren usar el trabajo de éstas en una mayor proporción. Se requiere ser de nacionalidad boliviana para desempeñar las funciones de Director, Administrador, Consejero y Representante en las instituciones del Estado, y en las particulares cuya actividad se relacione directamente con los intereses del Estado, particularmente en el orden económico y financiero.

PORCENTAJE DE REMUNERACION A EXTRANJEROS Y BOLIVIANOS

Decreto Supremo de 2 de febrero de 1937.

Art.1º-El ochenta y cinco por ciento de los empleados que sirven a un mismo patrono, deberán ser de nacionalidad boliviana.

Del total de sueldos pagados por el mismo patrono, se asignará el ochenta y cinco por ciento en favor de los empleados nacionales; los pagos hechos en moneda extranjera se reducirán al cambio bancario para restablecer dicho porcentaje.

PORCENTAJE DE ARTISTAS EXTRANJEROS Y BOLIVIANOS

Decreto Supremo 3653, de 25 de febrero de 1945

Art. 1º Las emisoras comerciales de radio, deberán contratar necesariamente, un número de artistas suficiente para llevar un veinticinco por ciento de sus emisiones con números vivos. Entre esos artistas, por lo menos un 60% deberán ser nacionales.

Art. 2º Los locales públicos autorizados a presentar números vivos, igualmente deberán contratar por lo menos un sesenta por ciento de artistas nacionales.

Art. 3º Los contratos de toda clase de artistas se hallan sujetos a los beneficios de la Ley General del Trabajo. Para su validez deberán ser visados por la Sub-Secretaría de Prensa, Información y Cultura.

ARTICULO 4º Los derechos que esta Ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables, y será nula cualquier convención en contrario.

TITULO II DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 5º- El contrato de trabajo es individual o colectivo, según que se pacte entre un patrono o grupo de patronos y un empleado u obrero, o entre un patrono o asociación de patronos y un sindicato federación o confederación de sindicatos de trabajadores.

Conc.Art. 5º y siguientes del D. Reglamentario de la L.G.T.; y con el Art. 157 de la Constitución Política del Estado.

ARTICULO 6º. El contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente o por escrito, y su existencia se acreditará por todos los medios legales de prueba. Constituye la ley de las partes siempre que haya sido legalmente constituido, y a falta de estipulación expresa, será interpretado por los usos y costumbres de la localidad.

Conc. Art. 6º del D. Reglamentario de la L.G. T.

ARTICULO 7º Si el contrato no determina el servicio a prestarse, el trabajador estará obligado a desempeñar el que corresponda a su estado y su condición, dentro del género de trabajo que forme el objeto de la empresa.

ARTICULO 8º Los mayores de 18 años y menores de 21 años, podrán pactar contratos de trabajo, salvo oposición expresa de sus padres o tutores; los mayores de 14 años y menores de 18 requerirán la autorización de aquellos, y en su defecto, la del inspector del trabajo.

ARTICULO 9º Si se contrata al trabajador para servicios en lugar distinto al de su residencia, el patrono sufragará los gastos razonables de viaje y retorno. Si prefiere cambiar de residencia, el patrono cumplirá su obligación en la misma medida. En caso de disidencia sobre el monto de los gastos, hará la fijación el inspector del trabajo. No se entiende la obligación antes prescrita, si el contrato fenece por voluntad del trabajador o por su culpa o por común acuerdo, salvo estipulación en contrario.

ARTICULO 10º Cuando el trabajo se verifique en lugar que dista más de dos kilómetros de la residencia del trabajador, el Estado podrá, mediante resoluciones especiales, imponer a los patronos la obligación del traslado.

ARTICULO 11º La sustitución de patronos no afecta la validez de los contratos existentes; para sus efectos, el sustituido será responsable solidario del sucesor hasta 6 meses después de la transferencia.

ARTICULO 12º- El contrato podrá pactarse por tiempo indefinido, cierto tiempo o realización de obra o servicio.

En el primer caso, ninguna de las partes podrá rescindirlo sin previo aviso a la otra, conforme a las siguientes reglas: 1) Tratándose de contratos con obreros, con una semana de anticipación, después de un mes de trabajo ininterrumpido; con 15 días, después de 6 meses y con 30, después de un año; 2) Tratándose de contratos con empleados con 30 días de anticipación por el empleado y con 90 por el patrono después de tres meses de trabajo ininterrumpido. La parte que omitiere el aviso abonará una suma equivalente al sueldo o salario de los períodos establecidos.

ARTICULO 13º Ley de 8 de diciembre de 1942. Art. 1º Mientras el Congreso Nacional estudie el Código de Trabajo, se eleva a categoría de ley el D.S. de 24 de mayo de 1939, con las siguientes modificaciones: El Art. 13 de la Ley dirá:

Cuando fuere retirado el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad, el patrono estará obligado independientemente del desahucio, a indemnizarle por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo; y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados

descontando los tres primeros meses que se reputan de prueba excepto en los contratos de trabajo por tiempo determinado que no sufrirán ningún descuento de tiempo.

ARTICULO 14. Decreto Supremo 3642, de 11 de febrero de 1954. Artículo Unico. El Artículo 14 de la Ley General del Trabajo dirá:

En caso de cesación de servicios por quiebra o pérdida comprobada, el crédito del obrero gozará de prelación conforme a la ley civil.

COMENTARIO: Este artículo de la L.G.T. es concordante con el 1345 del Código Civil y el 1591 del Código de Comercio, en lo que corresponde al pago preferente de salarios y beneficios sociales a los trabajadores.

ARTICULO 15º Procede también el pago de indemnización en caso de clausura por liquidación o muerte del propietario En este último caso la obligación recaerá sobre los herederos.

ARTICULO 16º No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales:

- a) Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo;
- b) Revelación de secretos industriales;
- c) Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial;
- d) Inasistencia injustificada de más de seis días continuos (D.S. 1592,de 19 de abril de 1949);
- e) Incumplimiento total o parcial del convenio;
- f) Retiro voluntario del trabajador;
- g) Robo o hurto por el trabajador.

ARTICULO 17º El Contrato a plazo fijo podrá rescindirse por cualquiera de las causas indicadas en el Artículo anterior, y caso distinto, se estará a lo dispuesto por el Artículo 13º.

ARTICULO 18º En caso de conflicto colectivo y siempre que se hubieren llenado las disposiciones contenidas en el Capítulo pertinente de esta Ley, no se requerirá el aviso previo en la forma estatuida.

ARTICULO 19º El cálculo de la indemnización se hará tomando en cuenta el término medio de los sueldos o salarios de los tres últimos meses.

ARTICULO 20° Ley de 2 de noviembre de 1944 modificatoria del Art. 20 de la L.G.T.: Para los efectos del desahucio, indemnización, retiro forzoso o voluntario, el tiempo de servicios para empleados y obreros se computará a partir de la fecha en que éstos fueron contratados, verbalmente o por escrito, incluyendo los meses que se reputan de prueba y a los que se refiere el Art. 13 del D.L. de 24 de mayo de 1939, modificado por el Art. 1° de la Ley de 8 de diciembre de 1942

ARTICULO 21° En los contratos a plazo fijo se entenderá existir reconducción si el trabajador continúa sirviendo vencido el término del convenio.

ARTICULO 22° El contrato de trabajo requiere, para alcanzar eficacia jurídica ser refrendado por la autoridad del trabajo o la administrativa en defecto de aquella.

Conc. Arts. 14, 15, 16 y 84 del D. Reglamentario.

CAPITULO II DEL CONTRATO COLECTIVO

ARTICULO 23° El contrato colectivo no sólo obliga a quienes lo han celebrado, sino a los obreros que después se adhieran a él por escrito y a quienes posteriormente ingresan al sindicato contratante

ARTICULO 24° En el contrato colectivo se indicará las profesiones oficios o especialidades; la fecha en que el contrato entrará en vigor; su duración y las condiciones de prórroga, rescisión y terminación.

ARTICULO 25° Las estipulaciones del contrato colectivo se considerarán parte integrante de los contratos individuales de trabajo.

ARTICULO 26° El sindicato contratante es responsable de las obligaciones de cada uno de sus afiliados y tendrá acción por éstos sin necesidad de expreso mandato. El patrimonio continuará afectado a las responsabilidades emergentes.

ARTICULO 27° El patrono que emplee trabajadores afiliados a asociaciones de trabajadores, estará obligado a celebrar con ellas contratos colectivos de trabajo cuando lo soliciten

Conc. Arts. 17 a 20 del D. Reglamentario de la L.G. T.

CAPITULO III DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 28° El contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual el patrono se obliga a enseñar prácticamente, por si o por otro un oficio o industria, utilizando el trabajo del que

aprende con o sin retribución, y por tiempo fijo que no podrá exceder de dos años. Se comprende el aprendizaje de comercio y de las faenas que utilicen motores mecánicos.

ARTICULO 29º El contrato de aprendizaje se celebrará por escrito. En él sólo se presume la mutua prestación de servicios; la remuneración y demás modalidades del contrato se estipularán expresamente.

ARTICULO 30º El patrono estará obligado a conceder al aprendiz las horas necesarias para su concurrencia a la escuela. En caso de accidente o enfermedad del aprendiz, dará aviso a sus representantes legales, sin perjuicio de prestarle las primeras atenciones médicas.

Conc. Arts. 21 y 22 del D. Reglamentario de la L.G.T

CAPITULO IV DEL CONTRATO DE ENGANCHE

ARTICULO 31º El contrato de enganche es el que tiene por objeto la contratación de trabajadores, por persona distinta del patrono, para faenas que generalmente deben cumplirse lejos de su residencia habitual. Sólo el Estado podrá en lo sucesivo actuar como intermediario entre patronos y trabajadores, organizando servicios gratuitos de enganche. El traslado de los trabajadores se hará conforme a lo que determina el Art. 9 de esta Ley.

TITULO III DE CIERTAS CLASES DE TRABAJO

CAPITULO I DEL TRABAJO A DOMICILIO

ARTICULO 32º Se entiende por trabajo a domicilio el que se realiza por cuenta ajena y con remuneración determinada, en el lugar de residencia del trabajador, en su taller doméstico o el domicilio del patrono

Se encuentran comprendidos dentro de esta definición: 1) Los que trabajan aisladamente o formando taller de familia en su domicilio, a destajo por cuenta de un patrono. Taller de familia es el formado por parientes del jefe de la misma que habitualmente viven en él; 2) Los que trabajan en compañía o por cuenta de un patrono, a partir de ganancias y en el domicilio de uno de ellos; 3) Los que trabajan a jornal, tarea o destajo en el domicilio de un patrono. No se considera trabajo a domicilio el que se realiza directamente para el público.

ARTICULO 33º Todo patrono comprendido en este Capítulo se inscribirá en la Inspección de Trabajo, comunicando la nómina de trabajadores que ocupa. Llevará un registro especial de los trabajos que encomiende y dará constancia al trabajador de los que reciba.

ARTICULO 34º Las retribuciones serán canceladas por entrega de labor o por períodos de tiempo no mayores de una semana.

ARTICULO 35° Cuando el trabajador entregue obras defectuosas o deteriore los materiales que le fueron confiados, podrá el patrono, con autorización de la Inspección del Trabajo, retener hasta la quinta parte de los pagos semanales, hasta el pago de la indemnización.

Conc. Arts. 24, 25 y 26 del D. Reglamentario.

CAPITULO II DEL TRABAJO DOMESTICO

ARTICULO 36° El trabajo doméstico es el que se presta en forma continua y a un solo patrono, en menesteres propios del servicio de un hogar. Puede contratarse verbalmente o por escrito, siendo esta última forma obligatoria si el plazo excediera de un año, y requiriéndose, además, el registro en la Policía de Seguridad.

ARTICULO 37° En los contratos por tiempo indeterminado, el doméstico podrá ser despedido con aviso previo de 15 días o una indemnización equivalente al salario de este período, salvo que el despido se opere por causa del doméstico: hurto, robo, inmoralidad, enfermedad contagiosa, etc. Los domésticos no podrán retirarse sin aviso previo de 15 días, perdiendo si no lo hacen el salario de dicho tiempo, salvo que mediaran malos tratamientos, injurias graves, ataques a la moral o enfermedad infecto-contagiosa.

ARTICULO 38° Los domésticos que hubieran prestado servicios sin interrupción por más de un año, en la misma casa, gozarán de una vacación anual de diez días con goce de salario íntegro.

ARTICULO 39° Los domésticos no estarán sujetos a horario, acomodándose su trabajo a la naturaleza de la labor; pero deberán tener normalmente un descanso diario de 8 horas por lo menos, y de 6 horas un día de cada semana.

ARTICULO 40° En caso de enfermedad del doméstico, el patrono le proporcionará los primeros auxilios médicos, y lo trasladará por su cuenta a un hospital.

Conc. Arts. 27y28 del D. Reglamentario de la L.G.T.

TITULO IV DE LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO

CAPITULO I DE LOS DIAS HABILES PARA EL TRABAJO

ARTICULO 41° Son días hábiles para el trabajo los del año, con excepción de los feriados, considerándose tales todos los domingos, los feriados civiles y los que así fueren declarados ocasionalmente, por leyes y decretos especiales.

ARTICULO 42° Durante los días feriados no podrán efectuarse trabajos de ninguna clase, aunque éstos sean de enseñanza profesional o beneficencia. Tratándose de centros alejados de las capitales, los feriados ocasionales podrán ser compensados con otro día de descanso.

Se exceptúa de la disposición precedente, el caso de empresas en que no pueda suspenderse el trabajo por razones de interés público o por la naturaleza misma de la labor. En este caso, los trabajadores tendrán descanso de dos horas a la mitad del día feriado.

Conc. Arts. 29,30,31 y 32 del D. Reglamentario de la L.G.T

ARTÍCULO. 43 ° Los días y horas de descanso se indicarán en las empresas mediante carteles especiales.

CAPITULO II DE LOS DESCANSOS ANUALES

ARTICULO 44° Decreto Supremo 3150, de 19 de agosto de 1952: Se modifica el Art. 44 de la Ley General del Trabajo, estableciendo para empleados y obreros en general, sean particulares o del Estado, la siguiente escala de vacaciones:

De 1 a 5 años de trabajo 15 días hábiles; De 5 años a 10 años de trabajo, 20 días hábiles; de 10 años adelante de trabajo, 30 días hábiles.

Durante el tiempo que duren las vacaciones, los empleados y trabajadores percibirán el cien por ciento de sus sueldos y salarios.

CAPITULO III DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 46° La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas entendiéndose por trabajo nocturno el que se practica entre horas veinte y seis de la mañana. Se exceptúa de esta disposición el trabajo de las empresas periodísticas, que están sometidas a reglamentación especial. La jornada de mujeres no excederá de 40 horas semanales diurnas.

Se exceptúan a los empleados u obreros que ocupen puestos de dirección, vigilancia o confianza, o que trabajen discontinuamente, o que realicen labores que por su naturaleza no puedan someterse a jornadas de trabajo. En estos casos tendrán una hora de descanso dentro del día, y no podrán trabajar más de 12 horas diarias.

Conc. Arts. 35 y 36 del D. Reglamentario. Arts. 70 y 71 del D.S. 21060.

ARTICULO 47° Jornada efectiva de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono. La jornada de trabajo podrá elevarse en caso de fuerza mayor y en la medida indispensable

ARTICULO 48° Cuando el trabajo se efectúe por equipos, su duración podrá prolongarse más de las 8 horas diarias y de las 48 semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo en tres semanas no exceda de la jornada máxima.

ARTICULO 49° La jornada ordinaria de trabajo deberá interrumpirse con uno o más descansos, cuya duración no sea inferior a dos horas en total sin que pueda trabajarse más de cinco horas continuas, en cada periodo.

ARTICULO 50° A petición del patrono, la inspección del Trabajo podrá conceder permiso sobre horas extraordinarias hasta el máximo de dos por día. No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar sus errores.

ARTICULO 51° El patrono y sus trabajadores podrán acordar un descanso de medio día en la semana, excediendo en una hora el límite de jornada de los demás días hasta totalizar 48 horas.

Conc. Arts. 37 y 38 del D. Reglamentario.

CAPITULO IV DE LAS REMUNERACIONES

ARTICULO 52° Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación, según los ramos de trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio del Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad.

ARTICULO 53° Los períodos de tiempo para el pago de salarios, no podrá exceder de quince días para obreros y treinta para empleados y domésticos. Los pagos se verificarán precisamente en moneda de curso legal, en día de trabajo y en el lugar de la faena, quedando prohibido hacerlo en lugares de recreo, venta de mercaderías o expendio de bebidas alcohólicas, salvo en tratándose de trabajadores del establecimiento en que se haga el pago.

ARTICULO 54° Los trabajadores de ambos sexos menores de 18 años y las mujeres casadas recibirán válidamente sus salarios y tendrán su libre administración

ARTICULO 55° Las horas extraordinarias y los días feriados se pagarán con el 100% de recargo; y el trabajo nocturno realizado en las mismas condiciones que el diurno con el 25 al 50%, según los casos. El trabajo efectuado en domingo se paga triple (Art. 23° del D.S. 3691 de 3 de abril de 1954, elevado a Ley en fecha 29 de octubre de 1959)

ARTICULO 56° Tratándose de obreros a destajo, el salario por los días de descanso se establecerá sobre la base del salario medio durante el mes inmediato anterior al de las vacaciones.

CAPITULO V DE LAS PRIMAS ANUALES

ARTICULO 57° Ley de 11 de junio de 1947

Art. 3° El pago de prima, distinto del aguinaldo, se sujetará a las normas establecidas por los Arts. 48 y 49 y 50 del D.S. de 23 de agosto de 1943 modificándose la primera parte del Art. 48° en los siguientes términos: Las empresas que hubieren obtenido utilidades al finalizar el año, otorgarán a sus empleados y obreros, una prima anual de un mes de sueldo o salario (Art. 27 del D.S. 3691, de 3 de abril de 1954).

Art.4° Para los fines de las leyes mercantiles el cobro y pago de aguinaldo y prima anual no significa sociedad de los obreros y empleados con los patronos.

CAPITULO VI DEL TRABAJO DE MUJERES Y MENORES

ARTICULO 58° Se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años, salvo el caso de aprendices. Los menores de 18 años no podrán contratarse para trabajos superiores a sus fuerzas o que puedan retardar su desarrollo físico normal.

ARTICULO 59° Se prohíbe el trabajo de mujeres y de menores en labores peligrosas, insalubres o pesadas, y en ocupaciones que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres.

ARTICULO 60° Las mujeres y los menores de 18 años, sólo podrán trabajar durante el día exceptuando labores de enfermería, servicio doméstico y otras que se determinarán.

ARTICULO 61° Ley de 6 de diciembre de 1949.

Se modifica el Art. 61 de la Ley General del Trabajo en la siguiente forma: "Las mujeres embarazadas descansarán 30 días antes hasta 30 días después del alumbramiento, o hasta un tiempo mayor si como consecuencia sobrevinieren casos de enfermedad. Conservarán su derecho al cargo y percibirán el 100% de sus sueldos o salarios. Durante la lactancia tendrán pequeños períodos de descanso al día no inferiores en total a una hora.

ARTICULO 62° Las empresas que ocupen más de 50 obreros mantendrán salas cuna, conforme a los planes que se establezcan.

Conc. Arts. 56 y 57 del D. Reglamentario.

ARTICULO 63° Los patronos que tengan a su servicio mujeres y niños tomarán todas las medidas conducentes a garantizar su salud física y comodidad en el trabajo. Todas las disposiciones de este Capítulo pueden ser definidas por acción pública y, particularmente, por las sociedades protectoras de la infancia y la maternidad.

CAPITULO VII DEL TRABAJO NOCTURNO EN PANADERIAS

ARTICULO 64° Las Inspecciones del Trabajo perseguirán la abolición paulatina del trabajo nocturno en las panaderías y establecimientos similares. Entretanto, dicho trabajo se efectuará por equipos de no más de una jornada normal cada uno.

Conc. Arts. 59 y 69 del D. Reglamentario.

D.S. 2944 de 30 de enero de 1952, sobre hornos de panificación.

TITULO VIII DE LOS ASCENSOS Y DE LA OBLIGATORIEDAD DE LA JUBILACION

ARTICULO 65° La vacancia producida en cualquier cargo será provista con el empleado u obrero inmediatamente inferior siempre que reúna honorabilidad, competencia y antigüedad en el servicio. Esta disposición se aplicará sin distinción de sexos.

ARTICULO 66° Ley de 23 de noviembre de 1943: Se modifica el Art. 66 de la Ley General del Trabajo de 8 de diciembre de 1942, en los siguientes términos: Los empleados fiscales, municipales, de entidades autárquicas y de empresas particulares en general, que cumplieren 65 años de edad, están obligados al retiro forzoso, salvo en aquellos casos en que la entidad o patrono de quien dependan, acuerden su permanencia por un lapso no mayor de tres años más.

TITULO V DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 67° El patrono está obligado a adoptar todas las precauciones necesarias para la vida, salud y moralidad de sus trabajadores. A este fin tomará medidas para evitar los accidentes y enfermedades profesionales, para asegurar la comodidad y ventilación de los locales de trabajo; instalará servicios sanitarios adecuados y en general, cumplirá las prescripciones del Reglamento que se dicte sobre el asunto. Cada empresa industrial o comercial tendrá un Reglamento Interno legalmente aprobado.

ARTICULO 68° Se prohíbe la introducción, venta y consumo de bebidas alcohólicas en locales de trabajo, así como su elaboración en industrias que no tengan este objetivo expreso.

Conc. Art. 63 del D. Reglamentario.

TITULO VI

ARTICULO 69° En el caso del trabajo a domicilio, se prohíbe la confección, restauración, adorno de prendas de vestuario; elaboración o empaquetamiento de productos de consumo, en casas o talleres donde hubiese algún caso de enfermedad infecto-contagiosa.

ARTICULO 70° Los trabajadores no podrán dormir en los locales de labor salvo en tratándose de explotaciones de campos mineros, en cuyo caso dispondrá el patrono de locales apropiados o señalará un paraje aceptable si las labores se efectúan en el fondo de las minas.

ARTICULO 71° En las construcciones no podrán utilizarse andamios de suspensión, sin permiso del Ingeniero Municipal o autoridad competente.

ARTICULO 72° El Reglamento General del Trabajo clasificará las industrias insalubres y peligrosas y prescribirá las medidas de protección y defensa, cuya infracción podrá denunciarse por acción pública.

Conc. Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar. D.L. 16998, de 2 de agosto de 1979.

TITULO VI DE LA ASISTENCIA MEDICA Y OTRAS MEDIDAS DE PREVISION SOCIAL

CAPITULO I DE LA ASISTENCIA MEDICA

ARTICULO 73° Las empresas que tengan más de ochenta trabajadores. mantendrán servicio permanente de médico y botica, sin recargo ni descuento alguno a los empleados y obreros de su dependencia. Los patronos en este caso, prestarán asistencia tratándose de enfermedades profesionales hasta un máximo de seis meses si son empleados y de noventa días si son obreros, períodos dentro de los cuales conservarán su cargo y percibirán íntegramente sus salarios, produciéndose a su vencimiento la calificación de incapacidad, para fines de la indemnización.

Si la enfermedad no fuere resultante del trabajo, y el trabajador tuviese más de un año de servicio conservará su cargo por tres meses, si es empleado y por treinta días si es obrero; si tuviese menos de un año y más de seis meses de servicios, por treinta y quince días, respectivamente; si menos de seis meses, por treinta y quince días igualmente, pero con percepción sólo del 25 al 50% de su salario, según los casos. Los anteriores períodos se considerarán de asistencia, para los fines de antigüedad de servicios.

ARTICULO 74° En caso de fallecimiento, el patrono abonará los gastos de entierro, independientemente de la indemnización, siempre que aquél se hubiera producido por accidente o enfermedad profesional.

Conc. Arts. 64,65,66 y 68 del D. Reglamentario Arts. 69,70 y 71 del mismo Reglamento.

CAPITULO II DE LOS CAMPAMENTOS DE TRABAJADORES

ARTICULO 75° Las empresas que ocupen más de 200 obreros y disten más de 10 kilómetros de la población más cercana, estarán obligadas a construir campamentos para alojar higiénicamente a los trabajadores y sus familias, a tener un médico y a mantener un botiquín. Si tuvieran más de 500 trabajadores, mantendrán uno o más hospitales con todos los servicios necesarios. En lugares donde no exista más servicio sanitario que el de la empresa, sus beneficios se aplicarán a las familias de los trabajadores.

Conc. Arts. 72 y 73 del D. Reglamentario.

CAPITULO III DE LA PROVISION DE ARTICULOS DE PRIMERA NECESIDAD

ARTICULO 76° En los campamentos, el trabajador puede adquirir los artículos de subsistencia, sea en las pulperías de la empresa, sea comprándolos de otra persona. El patrono, le otorgará libertad de tránsito para él y su equipo, en las vías de la empresa.

Conc. Art. 74 del D. Reglamentario.

ARTICULO 77° Los patronos mantendrán almacenes de aprovisionamiento, por administración directa, en lugares que disten más de 10 kilómetros de un centro de población. Las ventas se harán al costo y en forma de avío cuyo valor se descontará de los salarios a pagarse. Se exceptúa el caso de las empresas cuyos convenios de menor costo continúen en vigor.

CAPITULO IV DEL PERFECCIONAMIENTO TECNICO DE TRABAJADORES

ARTICULO 78° Las empresas que tengan más de 150 trabajadores, subvendrán los gastos para que un trabajador o el hijo de un trabajador, siga estudios de perfeccionamiento técnico en centros de enseñanza nacionales o extranjeros. El beneficiario deberá ser boliviano y podrá ser escogido por el patrono o a indicación del sindicato. La pensión se suspenderá por conclusión de los estudios o reprobación en exámenes. En ambos casos, el patrono deberá subvencionar a otro trabajador.

TITULO VII DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 79° Toda empresa o establecimiento de trabajo está obligado a pagar a los empleados, obreros o aprendices que ocupe, las indemnizaciones previstas a continuación, por los accidentes o enfermedades profesionales ocurridas por razón del trabajo exista o no

culpa o negligencia por parte suya o por la del trabajador. Esta obligación rige, aunque el trabajador sirva bajo dependencia de contratista de que se valga el patrono para la explotación de su industria, salvo estipulación en contrario.

Conc. Arts. 80,81,82,83 y 84 del D. Reglamentario.

ARTICULO 80° Se exceptúan quedando dentro de las previsiones del derecho común, los accidentes sobrevenidos: a) Por intención manifiesta de la víctima; b) Cuando sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo; c) Cuando se trata de trabajadores que realizan servicios ocasionales ajenos a los propios de la empresa; d) Cuando se trata de obreros que realizan por cuenta del patrono, trabajo en su domicilio particular; e) Cuando se trata de accidente por comprobado estado de embriaguez.

ARTICULO 81° Accidente de trabajo es toda lesión traumática o alteración funcional, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte originada por una fuerza inherente al trabajo en las condiciones establecidas anteriormente.

ARTICULO 82° Son enfermedades profesionales todas las resultantes del trabajo y que presentan lesiones orgánicas o trastornos funcionales permanentes y temporales. La enfermedad profesional, para fines de esta Ley deberá ser declarada efecto exclusivo del trabajo y haber sido contraída durante el año anterior a la aparición de la incapacidad por ella causada.

ARTICULO 83° Si la enfermedad, por su naturaleza o causa hubiere sido contraída gradualmente, el último patrono pagará una parte proporcional de ella, teniendo el trabajador acción para obtener el resto de quienes hubiesen utilizado sus servicios durante el último año.

ARTICULO 84° La indemnización por accidente sólo procede cuando la víctima prestó servicios en la empresa por lo menos 14 días antes, y si la incapacidad para el trabajo excede de seis.

Conc. Art. 4° Ley de 19 de enero de 1924.

ARTICULO 85° El patrono dará cuenta del accidente dentro de las 24 horas de ocurrido al Departamento del Trabajo o a la autoridad política más próxima. Tratándose de enfermedades profesionales, la víctima u otra persona avisará al patrono para que lo trasmita a la autoridad indicada. Sin este aviso, la indemnización se calculará teniendo en cuenta la clase grado y duración que habría tenido la incapacidad si se hubiera prestado oportunamente atención médica y farmacéutica. Las autoridades policíarias que, reciban estos avisos, informarán detalladamente sobre el caso al Departamento de Trabajo.

ARTICULO 86° Si no se hubiera pactado salario, el cálculo de indemnización se hará sobre la base del mínimo

Conc. Art. 101 del D. Reglamentario de la L.G.T

CAPITULO II DE LOS GRADOS DE INCAPACIDAD Y DE LAS INDEMNIZACIONES CORRESPONDIENTES

ARTICULO 87° Las consecuencias de los accidentes o de las enfermedades profesionales que dan derecho a indemnización, se califican en : a) muerte; b) incapacidad absoluta y permanente; c) incapacidad absoluta y temporal; d) incapacidad parcial y permanente; e) incapacidad parcial y temporal.

Conc. Arts. 89,90,92y 93 del D. Reglamentario de la L.G.T

ARTICULO 88° Ley 102, de 29 de diciembre de 1944; amplíase el artículo 89 de la Ley General del Trabajo en los siguientes términos:

En caso de muerte, por enfermedad profesional o accidente de trabajo, tendrán derecho a cobrar la indemnización equivalente a dos años de servicios, las siguientes personas: a) La viuda e hijos legítimos; b) Los hijos naturales reconocidos c) Los hijos naturales y la compañera, siempre que esta última haya convivido por un lapso mayor de un año y hubiese estado bajo el amparo y protección del obrero al tiempo de su fallecimiento; d) Los padres y ascendientes.

Los herederos no estarán obligados a presentar sino los documentos que acrediten su filiación, legítima o natural, y en caso de la concubina e hijos naturales, se recibirán pruebas testificales ante el Juez del Trabajo de la jurisdicción donde se produjo la muerte del obrero, y a falta del Juez del Trabajo ante el Juez Instructor de la Provincia

ARTICULO 89° En caso de incapacidad absoluta y permanente, la víctima tendrá derecho a una indemnización igual a la prevista en el Artículo anterior; en caso de incapacidad absoluta y temporal, a una indemnización igual al salario del tiempo que durare la incapacidad si ella no pasare de un año, pues entonces se reputará absoluta y permanente indemnizándose como tal. En caso de incapacidad parcial y permanente el salario de diez y ocho meses: en caso de incapacidad parcial o temporal la indemnización será igual al salario íntegro del tiempo que dure la incapacidad, siempre que no excediere de los seis meses.

Si excede de este término, la incapacidad se computará como parcial permanente y la indemnización se hará de acuerdo a esta incapacidad, sin que por ningún motivo puedan

descontarse los salarios pagados hasta la fecha de su calificación definitiva (D.S. 03774. de 24 de junio de 1954)

Conc. Arts. 95,96,97.98y 111 del D.R. de la L.G.T

Arts. 42,43 y 44 del Código de Seguridad Social.

ARTICULO 90° Las indemnizaciones se pagarán por mensualidades vencidas, salvo los casos de muerte e incapacidad absoluta y permanente, en los que se abonará de un sola vez.

ARTICULO 91° Decreto Supremo de 10 de marzo de 1948, elevado a rango de Ley en fecha 26 de octubre de 1949: El cálculo para el pago de indemnizaciones a los trabajadores por causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se hará sobre la base del salario que resulte del promedio ganado en los últimos noventa días trabajados, precedentes al día del accidente o de aquél en que se declaró la enfermedad profesional.

En caso de que los servicios de los beneficiarios no alcanzaren a ese período de tiempo, el promedio del salario diario, se deducirá por el número divisor de los días únicamente trabajados.

Conc. Art. 62 del Código de Seguridad Social

ARTICULO 92 Las indemnizaciones son inembargables, y los créditos por ellas gozarán de prelación en caso de quiebra.

CAPITULO III DE LOS PRIMEROS AUXILIOS

ARTICULO 93° En los casos de accidentes y enfermedades profesionales, el patrono proporcionará gratuitamente atención médica y farmacéutica a la víctima, hospitalizándola en caso necesario. Las empresas que poseyeren hospitales o clínicas proporcionarán en ellas la asistencia médica, si la víctima se negara reiteradamente a atenderse en él, el patrono quedará exento de responsabilidad en orden a este punto. En caso de que la empresa no tuviera hospital, la atención se hará por el profesional que el patrono designe; empero, el trabajador puede elegir otro, limitándose en tal caso la obligación del patrono, a los gastos de asistencia que determine el Juez del Trabajo, y teniendo derecho a designar otro que vigile la curación.

Conc.Arts. 103 al 110 del D. Reglamentario de la L.G.T

ARTICULO 94° En caso de que cualquiera de las partes estuviera en disconformidad con la calificación médica, el Juez del Trabajo encomendará el diagnóstico definitivo al médico asesor.

CAPITULO IV OTRAS DISPOSICIONES

ARTICULO 95° El reconocimiento médico del trabajador por el profesional de la empresa o por otro, es condición esencial previa al contrato. Si el trabajador no se halla de acuerdo con los resultados del examen podrá pedir al Juez del Trabajo su reconocimiento por otro médico, obligatoria y gratuitamente.

Conc. Arts. 115 a 118 del D. Reglamentario de la L.G. T

ARTICULO 96° Las afecciones endémicas de un lugar no se reputan profesionales. En tales casos, los patronos estarán obligados a tomar las medidas conducentes a preservar y reponer la salud de sus trabajadores.

TITULO III DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO

CAPITULO UNICO

ARTICULO 97° Se instituirá para la protección del trabajador en los casos de riesgo profesional, el Seguro Social Obligatorio, a cargo del patrono. Abarcará también los casos de incapacidad, incluso aquellos que no deriven del trabajo, en cuyo caso sus cargas recaerán sobre el Estado, los patronos y los asegurados.

ARTICULO 98° La Institución aseguradora responderá del pago total de las indemnizaciones, rentas y pensiones quedando, entonces, relevado el patrono de sus obligaciones por el riesgo respectivo.

Conc. Arts. 39 al 41 y 66 al 69 del Código de Seguridad Social.

TITULO IX DE LAS ORGANIZACIONES DE PATRONOS Y TRABAJADORES

CAPITULO UNICO

ARTICULO 99° Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos, que podrán ser patronales, gremiales o profesionales, mixtos o industriales de empresa. Para actuar como tal, el sindicato deberá tener carácter de permanencia, haber legalizado su personería y constituirse con arreglo a las regías legales.

ARTICULO 100° La finalidad esencial del sindicato es la defensa de los intereses colectivos que representa. Los de trabajadores particularmente. tendrán facultades para celebrar con los patronos contratos colectivos y hacer valer los derechos emergentes; representar a sus miembros en el ejercicio de derechos emanados de contratos individuales, cuando los interesados lo requieran expresamente; representar a sus miembros en los conflictos colectivos y en las instancias de conciliación y arbitraje; crear escuelas

profesionales e industriales, bibliotecas populares, etc.; organizar cooperativas de producción y consumo, exceptuando la elaboración de artículos similares a los que fabrica la empresa o industria en que trabaja.

ARTICULO 101° Los sindicatos se dirigirán por un comité responsable, cuyos miembros serán bolivianos de nacimiento. Los inspectores del trabajo concurrirán a sus deliberaciones y fiscalizarán sus actividades.

ARTICULO 102° Las relaciones entre el poder público y los trabajadores se harán por las Federaciones Departamentales de Sindicatos o integradas en Confederaciones Nacionales.

ARTICULO 103° No podrá constituirse un sindicato con menos de 20 trabajadores, tratándose de sindicatos gremiales o profesionales ni con menos del 50 por ciento de los trabajadores de una empresa, tratándose de sindicatos industriales.

ARTICULO 104° No podrán organizarse sindicalmente los funcionarios públicos, cualquiera que sea su categoría y condición

Conc. Arts. 120 al 148 del D. Reglamentario de la L.G.T Ver Inc. k) Art. 21 de la Ley de Carrera Administrativa.

TITULO X DE LOS CONFLICTOS

CAPITULO I DE LA CONCILIACION Y ARBITRAJE

ARTICULO 105° En ninguna empresa podrá interrumpirse el trabajo intempestivamente, ya sea por el patrono, ya sea por los trabajadores, antes de haber agotado todos los medios de conciliación y arbitraje previstos en el presente título caso contrario el movimiento se considerará ilegal.

ARTICULO 106° Todo sindicato que tuviere alguna disidencia con los patrones, remitirá su pliego de reclamaciones al respectivo Inspector del Trabajo, suscrito por los miembros de la directiva del sindicato y a falta de éstos, por la mitad más uno de los trabajadores en conflicto.

ARTICULO 107° Dentro de las 24 horas de recibido el pliego de reclamaciones, el Inspector lo hará conocer mediante un empleado de su dependencia o de la Policía de Seguridad, al patrono o patronos interesados. Al mismo tiempo, exigirá a las partes constituir dentro de 48 horas dos representantes de cada lado, para integrar la Junta de Conciliación. Los representantes deberán ser trabajadores y patronos de las entidades en conflicto y serán debidamente autorizados para constituir el pliego de reclamaciones y suscribir por sus manantes un acuerdo

Además de los representantes obreros acreditados ante la Junta de Conciliación podrán concurrir otros en calidad de simples expositores y su número máximo será fijado por el Inspector del Trabajo, atendiendo a que se hallen representadas las distintas categorías profesionales y las diversas secciones de los centros de trabajo. El número de representantes será igual por cada parte.

Ver. Art. 151 del D. Reglamentario de la L.G.T

ARTICULO 108º Las partes podrán asesorarse de abogados y de peritos, así como presentar todas las pruebas legales.

ARTICULO 109º La Junta de Conciliación se reunirá dentro de las 72 horas de recibido el pliego de reclamaciones. El inspector del Trabajo presidirá la Junta, interesando razones de convivencia pero sin emitir opinión ni voto sobre el fondo del asunto.

ARTICULO 110º La Junta no se disolverá hasta llegar a un acuerdo conciliatorio o hasta convencerse de que todo avenimiento es imposible. Fracasada en todo o en parte la conciliación, el conflicto se llevará ante el Tribunal Arbitral. Este se compondrá de un miembro por cada parte y estará presidido por el Director General del Trabajo en La Paz, por la autoridad de mayor jerarquía dependiente del Ministerio de Trabajo, y por las autoridades políticas, allí donde no existieren autoridades del trabajo.

No podrán ser árbitros los trabajadores en conflicto, sus personeros, abogados y representantes; ni los Directores, Gerentes, Administradores, socios y abogados de los patronos.

ARTICULO 111º Si dentro de las 24 horas de notificadas las partes para el nombramiento de sus respectivos árbitros, éstas no lo hicieren, el Presidente los designará en rebeldía aplicando las sanciones del caso.

ARTICULO 112º El Tribunal Arbitral se reunirá dentro de las 48 horas de la notificación a las partes para organizarlos. Hará comparecer y escuchará a las partes procurando un avenimiento; recibirá la causa a prueba si fuere necesario, con un término máximo de 7 días y dictará laudo dentro de los 15 días posteriores. Mientras tanto es obligatorio que empleados y obreros continúen en sus labores.

ARTICULO 113º Las decisiones del Tribunal se tomarán por mayoría absoluta de votos, y serán obligatorios para las partes: a) cuando las partes convengan; b) cuando el conflicto afecte a los servicios públicos de carácter imprescindible; c) cuando por resolución especial el Ejecutivo así lo determine.

CAPITULO II DE LA HUELGA Y EL "LOCK-OUT"

ARTICULO 114° Fracasadas las gestiones de conciliación y arbitraje, los trabajadores podrán declarar la huelga, y los patronos el lock-out siempre que concurran las siguientes circunstancias: a) Pronunciamiento de la Junta de Conciliación y del Tribunal Arbitral sobre la cuestión planteada: b) Que la resolución se tome por lo menos por tres cuartas partes del total de trabajadores en servicio activo.

ARTICULO 115° El acta original de la sesión en que se declare la huelga se remitirá a la autoridad política del Departamento o la provincia con cinco días de anticipación, acompañada de una nómina de los trabajadores responsables y especificando sus domicilios. Una copia de dicha acta se enviará simultáneamente a la Inspección del Trabajo de la localidad.

ARTICULO 116° En igual forma, los patronos que resolvieron clausurar su establecimiento, comunicarán por escrito a las autoridades indicadas anteriormente, señalando los motivos y la duración de la clausura y adjuntando la nómina de los trabajadores que quedan sin ocupación.

ARTICULO 117° El concepto de huelga sólo comprende la suspensión pacífica del trabajo. Todo acto o manifestación de hostilidad contra las personas o la propiedad, cae dentro de la Ley penal.

ARTICULO 118° Queda prohibida la suspensión del trabajo en los servicios de carácter público. Su contravención será penada con la máxima sanción de la Ley.

ARTICULO 119° Los asociados u obreros que no se conformaren con los acuerdos de huelga, podrán separarse libremente de las decisiones colectivas de sus sindicatos, sin incurrir en responsabilidades de ninguna clase y bajo la garantía de las autoridades policíacas podrán continuar en sus ocupaciones. La represalia tomada por sus compañeros será penada con dos o seis meses de cárcel.

Conc. Arts. 159, 160 y 162 del D. Reglamentario de la L.G. T

TITULO XI DE LA PRESCRIPCION Y DE LAS SANCIONES

ARTICULO 120° Las acciones y derechos provenientes de esta Ley, se extinguirán en el término de dos años de haber nacido de ellas.

Conc. Arts. 163 y 164 del D. Reglamentario de la L.G.T.

ARTICULO 121° Decreto Supremo 21615, de 29 de mayo de 1987: Los Jueces de Trabajo y Seguridad Social, sancionarán las infracciones a leyes sociales, con multas de BOLIVIANOS UN MIL A BOLIVIANOS DIEZ MIL, según los casos individuales de infracción.

TITULO XII DISPOSICION ESPECIAL

ARTICULO 122° Las funciones de Gerente, Director, Administrador, Consejero o propietario de empresas agrícolas, comerciales e industriales de carácter particular, son incompatibles con las de Director, Gerente, Administrador o Consejero de instituciones de crédito que manejan intereses de carácter público. Se exceptúa únicamente el caso de entidades industriales, comerciales y agrícolas que por razones de utilidad pública, requieran personeros propios en dichas instituciones.