

**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE AUDITORIA**

**LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO ANTES Y DESPUÉS
DE LA REFORMA LABORAL INCORPORADA POR LA LEY N° 19.759
DEL 2001: SU NUEVA APLICACIÓN.**

**Tesis para optar al Título de Contador Público Auditor y al Grado de Licenciado
en Sistemas de Información Financiera y Control de Gestión**

**Tesista: Adrián Cáceres Corvalán
Profesor Guía: Hugo Silva Figueroa**

Valparaíso, 19 de julio de 2005

ÍNDICE

	<u>PÁGINA</u>
RESUMEN	1
MARCO TEÓRICO	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
HIPÓTESIS DE TRABAJO	20
OBJETIVO GENERAL	20
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
METODOLOGÍA	21
RESULTADOS ESPERADOS	22
CUADRO COMPARATIVO DE LAS JORNADAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO	23
ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO	27
CONCLUSIONES DE LA INFORMACION RECOPIADA	59
BIBLIOGRAFÍA	65
ANEXO "A" ENTREVISTA ENCARGADO UNIDAD DE RELACIONES LABORALES INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO VALPARAÍSO	66
ANEXO "B" ENTREVISTA A ENCARGADO UNIDAD JURÍDICA INSPECCION DEL TRABAJO PROVINCIAL VALPARAÍSO	69
ANEXO "C" ENTREVISTA A DON PATRICIO PEÑALOSA TESORERO CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES 5º REGION	72
ANEXO "D" ENTREVISTA A DON PATRICIO PEÑALOSA TESORERO CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES 5º REGION	75
ANEXO "E" CONVENIO N° 1 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	80
ANEXO "F" CONVENIO N° 2 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	87

ANEXO "G" CONVENIO N° 30 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	92
ANEXO "H" LEY N° 19.759	94
ANEXO "I" LEY N° 19.818	98
ANEXO "J" DICTAMEN N° 332/23 DEL 2002 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO	99
ANEXO "K" EXPEDIENTE RECLAMO MULTA ADMINISTRATIVA AUTOMOTRIZ VILLEGAS CONTRA INSPECCION DEL TRABAJO	109

RESUMEN

En el reformado Código del Trabajo hoy vigente, se establece que para efectuar jornada extraordinaria de trabajo, es necesario de un pacto previo escrito entre trabajador y empleador, además de reconocer como tal, al tiempo laborado en exceso a la jornada pactada, solo con el consentimiento del empleador.

La Dirección del Trabajo aplica en las fiscalizaciones que practica, una interpretación de la normativa del artículo 32 del Código del Trabajo que conduce a que los empleadores que incurren en el incumplimiento del pacto previo escrito requerido para realizar jornada extraordinaria de trabajo, cometan una infracción sancionada administrativamente, la que puede estar mal aplica y podría ser reclamada por los empleadores por lo que la reunión antecedentes bibliográficos y fundamentos legales sobre la jornada extraordinaria de trabajo permitirán clarificar la nueva legislación.

El presente proyecto de tesis indagará la aplicación y efectos de los nuevos requisitos para efectuar jornada extraordinaria de trabajo introducidos por la reforma laboral del año 2001 en el desenvolvimiento de la relación laboral en la empresa.

MARCO TEÓRICO

BREVE EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA REGULACIÓN DEL TRABAJO HUMANO

Como ya lo señalaran en su Manual de Derecho del Trabajo los profesores William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, “el trabajo humano es una necesidad de su naturaleza”.¹

El trabajo es una actividad influenciada desde sus orígenes por la concepción de hombre desarrollada en cada etapa de su historia. Origen que en las civilizaciones de la edad antigua estaba relacionado estrechamente con la esclavitud, por no decir que era su válida realidad social, en oposición al hombre que expresaba y ejercía su independencia en la condición de libertad a través de “actividades nobles tales las armas, la política y el sacerdocio; en cambio el trabajo era predominantemente esclavo”.²

También es posible encontrar tal realidad en el nombre asignado a esta actividad, pues en *“lo que respecta al origen del nombre no es que sea una evidencia, pero todo apunta a que viene del bajo latín tripallium, que era un instrumento de tortura para hacer entrar en vereda al esclavo díscolo e insolente”*.³

Así nacido el trabajo y desarrollado hasta nuestros tiempos, es que ya podemos ir identificando la inherente tensión que en el trabajo se alberga influenciada por las particulares respuestas que cada épocas históricas ofrecieron.

En la civilización romana la esclavitud estaba claramente establecida como una condición social a la que el trabajo le era una situación propia. Los hombres esclavos podían salir de esta condición a través de la manumisión (la acción legal de dar libertad a

¹ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2002, Manual de Derecho del Trabajo, 4ª Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo I.

² Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2002, Manual de Derecho del Trabajo, 4ª Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo I.

³ El Almanaque. Léxico. <http://www.elalmanaque.com> (17/10/2005)

un esclavo), de tal manera que esta persona ahora podía ejercer su trabajo en libertad, situación que protegió de manera especial el derecho romano.⁴

La influencia que ejerció la irrupción del Cristianismo sobre la esclavitud, permitió que esta fuere perdiendo vigencia y poder mediante la nueva concepción filosófica y valórica del hombre, dando paso a que el trabajo llegara a ser considerado una virtud digna de alcanzar y desarrollar.⁵

Con la desintegración del otrora poderoso y centralizado imperio Romano de la antigüedad, el dominio hegemónico de su Derecho fue perdiendo vigencia en su tránsito hacia la Edad Media, en la cual las personas agruparon su trabajo, produciendo el “nacimiento y apogeo de la organización gremial, un mundo fundado más en la calidad del trabajo profesional que en el dominio o propiedad de la tierra y el vasallaje”.⁶

Los gremios fueron la “asociación de personas que pertenecen a un mismo oficio, negocio o profesión, cuyo objetivo consiste en obtener protección y ayudas mutuas” en el desarrollo de las actividades comerciales y artesanales a las cuales se dedicaban. Desde su aparición a mediados del siglo XI, los gremios de comerciantes, “monopolizaron el comercio de la ciudad y controlaban los oficios, la venta, la distribución y la producción de todos los bienes de la ciudad” y los gremios de artesanos de un mismo oficio acapararon el derecho a la producción de los bienes.⁷

La organización de las personas (o a los que ya podemos denominar trabajadores) en gremios implicó ceñirse a una reglamentación que ordenara el gobierno de sus relaciones y promoviera la defensa de sus intereses. Más, “el desenvolvimiento histórico fue extremando la normativa”, por lo que una institución nacida en aras de representar la protección de sus integrantes en el desarrollo de sus oficios, derivó “en un privilegio al cual se accedía por la puerta angosta y vigilada de la organización gremial. Volvió entonces –por la inevitable ley del péndulo- a desearse la libertad de trabajo, el libre

⁴ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2002, Manual de Derecho del Trabajo, 4ª Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo I.

⁵ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2002, Manual de Derecho del Trabajo, 4ª Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo I.

⁶ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2002, Manual de Derecho del Trabajo, 4ª Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo I.

⁷ Enciclopedia Encarta. 1993-2003. Microsoft Corporation.

derecho a trabajar, sin más limitación que la aceptación del mercado según la calidad y prestigio del producto ofrecido”.⁸

Fue la estructura de gobierno jerarquizada de los gremios la que impulso su propia decadencia “al degenerar la relación hacia una forma abusiva” de los maestros sobre oficiales y aprendices, los que “buscaron romper el sistema” en busca de la libertad de trabajo “como la gran conquista laboral de esa época y la agremiación como el signo de la explotación y el abuso”.⁹

Con el descubrimiento de América comienza la Época Moderna. Aparece también una nueva doctrina: el liberalismo, el que “aboga como premisa principal por el desarrollo de la libertad personal individual y, a partir de ésta, por el progreso de la sociedad”. Comienza la redefinición de las anteriores instituciones en concordancia con la naciente doctrina, alcanzado su punto culmine en la Revolución Francesa, en la se “suprimió el derecho de asociación en la famosa Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano” para impedir un posible regreso “al odiado sistema corporativo que atentaba contra la libertad individual y el derecho autónomo al trabajo”.¹⁰

Los trabajadores comienzan a desarrollar su trabajo en las fabricas promovidas por la naciente Revolución Industrial de fines del siglo XVIII, en la que la “industrialización implica la mecanización de los procesos de manufacturación y una mayor importancia de las manufacturas en la economía en su totalidad. Antes de la Revolución Industrial, los bienes eran mayoritariamente fabricados de forma manual, lo que a menudo requería destrezas específicas de los trabajadores. La producción de bienes (anteriormente) estaba descentralizada, lo que otorgaba a pequeños grupos de trabajadores participación activa y control sobre su propio trabajo. Los costes sin embargo eran elevados, y el volumen de la producción relativamente bajo. La industrialización los elevó notablemente e hizo más accesibles los bienes de consumo”. Por otro parte, “en el siglo XVIII, el consumismo crecía y la gente buscaba nuevos tipos de ropa y enseres domésticos”

⁸ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2002, Manual de Derecho del Trabajo, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo I.

⁹ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2002, Manual de Derecho del Trabajo, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo I.

¹⁰ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2002, Manual de Derecho del Trabajo, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo I.

problema al cual solo la industrialización podía dar respuesta, relegando en la historia el aporte de la producción puramente manual.¹¹

Esta Revolución Industrial se fundó en la disponibilidad de riqueza proveniente del nuevo mundo americano descubierto: el capitalismo, el que permitió que el progreso tecnológico se plasmara en nueva maquinaria al servicio de la producción, en desmedro del trabajo manual.¹²

“La industrialización creó nuevas, y a menudo agudizó las divisiones sociales. La brecha entre los propietarios de las fábricas y la creciente masa de trabajadores, incapaces de mejorar sus condiciones de trabajo, aumentó. Nuevas formas de protesta, en particular huelgas y otros tipos de acción política se desarrollaron en paralelo al avance de la industrialización”.¹³

Los suprimidos efectos de la protección corporativa que los gremios tuvieron en un tiempo pasado, nuevamente fueron deseados, para que fueran las herramientas aliadas para enfrentar el desventajoso escenario de indefensión en que los trabajadores se encontraron con la industrialización y el capitalismo. “Quedó, de esta manera, configurado el escenario donde se libraría la gran batalla por los derechos del trabajador que el mundo ha presenciado en los últimos dos siglos y que, en lo jurídico, dio origen a una nueva disciplina que finalmente se denominó Derecho Laboral o Derecho del Trabajo”.¹⁴

La implementación del capitalismo involucró costes sociales altísimos en los trabajadores asalariados, los que no participaban en la economía con la tenencia de capital, viéndose afectados por condiciones de vida miserables, convirtiéndose en un problema de relevancia internacional, con implicancias en lo político y moral.¹⁵

¹¹ Enciclopedia Encarta. 1993-2003. Microsoft Corporation.

¹² Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2002, Manual de Derecho del Trabajo, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo I.

¹³ Enciclopedia Encarta. 1993-2003. Microsoft Corporation.

¹⁴ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2002, Manual de Derecho del Trabajo, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo I.

¹⁵ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2002, Manual de Derecho del Trabajo, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo I.

La respuesta a este problema fue la rebelión obrera y la organización de los trabajadores en sindicatos que reunieran las fuerzas suficientes para demandar las condiciones de trabajo aceptables. En la Europa del siglo XIX, fueron Inglaterra, Francia y Alemania los países en que el descontento obrero y su movimiento presionaban por lograr de sus gobiernos y los capitalistas, la instauración de las reformas y legislaciones que mejoraran el descompensado ambiente social.¹⁶

Las condiciones del trabajo se convirtieron en un conflicto del que ya tampoco pudieron abstraerse y del cual participaban partidos políticos, religiones (como la Iglesia Católica) y de diversos movimientos políticos y sociales que esgrimieron sus particulares visiones de solución, pasando por Bakunin en Francia promoviendo el anarquismo; Marx y su Manifiesto Comunista, el que en unión con Lasalle en Alemania enfrentaron las primeras medidas estatales tendientes a solucionar las falencias laborales y sociales dispuestas por el gobierno de su canciller Bismarck.¹⁷

Este primer paso en disponer normativa para el tema laboral tuvo “en mal pie a Alemania ante la competencia internacional: hacer justicia social era perder la batalla en el mercado”, lo que condujo a tener presente que “un grave obstáculo económico se alzaba contra la legislación protectora de los trabajadores: su costo”, aunque con este episodio, comienza la necesidad ya consciente y urgente de preocupación de las condiciones laborales, ya no solo por tranquilizar a la población obrera, sino de permitiendo el desarrollo económico de las naciones.¹⁸

En este escenario, el gobierno alemán considerando la prioridad de que “el nuevo derecho tuitivo de los trabajadores se universalizara”, para hacer frente a la cuestión de que los “altos costos y la libre competencia seguía(n) en pie, como lo evidenció la Conferencia de Berlín, en 1890” es que recurrieron al Papa León XIII, pidiéndole “apoyo para el movimiento hacia la universalización del derecho laboral y previsional” que los trabajadores requerían y reclamaban con fuerza.¹⁹

¹⁶ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2002, Manual de Derecho del Trabajo, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo I.

¹⁷ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2002, Manual de Derecho del Trabajo, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo I.

¹⁸ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2002, Manual de Derecho del Trabajo, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo I.

¹⁹ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2002, Manual de Derecho del Trabajo, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo I.

La respuesta a esta petición fue la encíclica *Rerum Novarum*, de 1891, la que fue el “impulso decisivo para el nacimiento del derecho internacional del trabajo”. Siguiéron otras instancias en el mismo camino, como las conferencias de Berna, Zurich, París y Basilea. La Primera Guerra Mundial aportó el esfuerzo definitivo, en el que “nadie pudo discutir lo que terminó siendo un axioma: sin justicia social no habrá paz internacional” lo que se atendió con consideración legítima en el Tratado de Versalles, dando nacimiento a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como entidad encargada de consolidar y reconocer al moderno Derecho del Trabajo.²⁰

²⁰ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2002, *Manual de Derecho del Trabajo*, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo I.

LA JORNADA DE TRABAJO

En el desarrollo de las luchas sostenidas por los movimientos obreros en pos de condiciones de bienestar laboral y social dignos, ésta fue un hito en el establecimiento del naciente Derecho del Trabajo.

Durante la Edad Media, la jornada de trabajo se realizaba de sol a sol, acorde con los ciclos agrícolas. Así, durante el invierno las jornadas solían prolongarse por 10 horas y en el verano se alargaban hasta 14 horas.

Durante el período de la Revolución Industrial y aprovechando el exceso en la oferta de mano de obra, los empleadores hacían laborar a los trabajadores por más de 12, 14 y más horas diarias, sin que exista límite alguno fijado por el Estado, frente a las que se inician, cada vez con mayor intensidad, las luchas sociales y sindicales. Esto respondía a la voluntad unilateral de la persona que contrataba la fuerza de trabajo. De esta manera, la autonomía de la voluntad, permitida por los Códigos Civiles y la indiferencia de los Estados abrieron camino a todo género de abusos, que operaban en contra de los trabajadores.

En este contexto, el pedido de reducción de la jornada de trabajo y la dotación de períodos de descanso fue una de las aspiraciones más importantes de los trabajadores, a principios del siglo XIX.

El desarrollo de los derechos de asociación sindical y de huelga en el transcurso de este siglo trajo como resultado la consecución de mejores condiciones laborales, en lo que respecta a conseguir la limitación de la extensión del tiempo de trabajo, así como a la de obtener interrupciones, mediante el establecimiento de periodos de descanso en el transcurso de la misma jornada. A través del ejercicio de estos derechos, que son los pilares fundamentales de la lucha del movimiento obrero, en Francia se consigue limitar la jornada a 11 horas diarias con los decretos de la Convención de 1848.²¹

²¹ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2002, Manual de Derecho del Trabajo, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo I.

En Estados Unidos, el movimiento sindical luchó y logró la instauración de la jornada de 8 horas diarias con el precio de las vidas de sus dirigentes en los eventos sucedidos en Chicago a contar del 1° de mayo de 1886, fecha que a sido consagrada como el Día del Trabajo.²²

En Inglaterra, el avance de la contratación colectiva que precedió a los resultados de la regulación estatal, permitió que los obreros aspiraran y establecieran la fórmula “8 horas para trabajar, 8 horas para distraerse, 8 horas para dormir, 8 chelines por día”.²³

El Tratado de Paz de Versalles de 1919, que dio término a la Primera Guerra Mundial, recomendó la “adopción de la jornada de 8 horas o de la semana de 48 horas, como fin que debe alcanzarse donde todavía no haya sido obtenido”. Esta propuesta siguió siendo ratificada en conferencias sucesivas y ya en la de Washington es adoptada formalmente con la aprobación de su Convenio N° 1, siendo ratificada en 1933 por 14 Estados, considerando la reserva que con su aprobación quedaban en desventaja de competencia internacional frente aquellos estados que se abstenían de integrarse a estas normas. Esta consideración fue objeto de estudio por la Oficina Internacional del Trabajo, la que desestimó tal aprensión y sí confirmar que los beneficios las superaban, concluyendo que:

“1.- La implantación de la jornada de 8 horas ejerce una acción estimulante sobre el progreso técnico, y

2.- Ejerce una acción no menos grande sobre el rendimiento propio de los obreros, es decir, sobre el agente humano de la industria”.²⁴

²² Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2003, Manual de Derecho del Trabajo, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo III.

²³ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2003, Manual de Derecho del Trabajo, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo III.

²⁴ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2003, Manual de Derecho del Trabajo, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo III.

El marco referencial de surgimiento del derecho (a regulación) al descanso (y la jornada de trabajo) corresponde al Estado liberal clásico, cuya filosofía respondía al abstencionismo en las relaciones laborales. Desde su doctrina jurídica proclamaba que no había razón alguna para la regulación de la jornada de trabajo y que éste debía regirse por las leyes generales de la economía y por las particulares del trabajo. Es, en definitiva, la manifestación del contractualismo imperante en esa época. Por ejemplo, Lord Macaulay señalaba que la determinación de las horas de trabajo "es una de esas materias que se arreglan por sí solas mejor que puede hacerlo gobierno alguno". Solamente con el desarrollo del moderno Derecho del Trabajo, a principios del presente siglo se pudo institucionalizar de manera uniforme y permanente el derecho a períodos de descanso.²⁵

La intervención del Estado, los sindicatos, la OIT, la doctrina y demás fuentes del Derecho permiten la aparición y posterior evolución del Derecho del Trabajo, dando reconocimiento a que éste es una actividad humana y no una mercancía. Como tal se debe considerar que el trabajador, en la realización de sus tareas consume gran parte de su energía física y mental.[5] Con la tecnificación del proceso de producción, el trabajador también es motivo de estudio en su anatomía y fisiología (Medicina del Trabajo), en su psicología, y en sus necesidades y comportamientos (Sicología Industrial).²⁶

Son fundamentos para la limitación de la jornada de trabajo las siguientes:²⁷

De orden **económico**, que se centran sobre todo en la estimación que a una mayor jornada no corresponde un más elevado rendimiento, sino que, al contrario, éste alcanza un nivel óptimo, y comienza a descender a partir de un determinado momento en que la fatiga crea la relación jornada-rendimiento una correspondencia inversamente proporcional.

²⁵ Instituto de derecho http://www.iepala.es/curso_ddhh/ddhh970.htm (17/10/2005)

²⁶ Instituto de derecho http://www.iepala.es/curso_ddhh/ddhh970.htm (17/10/2005)

²⁷ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2003, Manual de Derecho del Trabajo, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo III.

De carácter **social** y estrictamente humano, que aconsejan, cuando no imponen, la necesaria limitación de la jornada de trabajo, tanto para evitar las consecuencias negativas de un exceso de dedicación, como para favorecer las de tipo positivo que se ordenan en la conveniente, obligada disposición del tiempo preciso para el cumplimiento de los deberes familiares y sociales.

Las de naturaleza **espiritual**, que atienden a los necesarios efectos de un descanso razonable, como la utilización del tiempo, fuera de las horas laborales, para el adecuado desarrollo de los valores morales, culturales y religiosos del trabajador.

Las de significado puramente **fisiológico**, que miran a los efectos del exceso de trabajo sobre el cuerpo humano, ocasionando la fatiga de éste, y originando alteraciones o consecuencias dignas de ser tenidas en cuenta en el organismo general del hombre.

Dentro de estos estudios la fatiga es un producto inevitable de la actividad desarrollada por el trabajador. Boccia afirma que "en la historia del trabajo, el daño más grande no está representado por los accidentes, intoxicaciones o enfermedades profesionales, sino por la fatiga y el agotamiento, debidos a muchas horas de trabajo". Kimball caracteriza el fenómeno de la fatiga en estos términos: "al comenzar el trabajo hay un período durante el cuál el esfuerzo no es solamente fácil sino agradable, y en que la producción aumenta. Este período es seguido por otro durante el cuál las condiciones se mantienen sensiblemente uniformes; que, a su vez, es seguido por un tercero en que declinan el interés y el gusto por la producción, comienza a sentirse cansancio; y finalmente, si continúa el esfuerzo, aparece el dolor. Durante este último período, el trabajador debe apelar a toda su fuerza de voluntad para continuar la tarea. Por último, llega un momento en que si continúa el esfuerzo se hace insoportable y llega el agotamiento".²⁸

Por último, las de valor **político-jurídico**, que si han de conceptuar exactamente el alcance de una limitación de la jornada de trabajo en el plano político-social, no pueden desconocer que toda finalidad duradera en este sentido tiene su mejor instrumento de realización y de consecución de objetivos en el campo del derecho y por medio de la norma.

²⁸ Instituto de Derecho http://www.iepala.es/curso_ddhh/ddhh970.htm (17/10/2005)

EXTENSIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

En Chile, la prestación de servicios personales que el trabajador ha convenido con su empleador, está sujeta a ser desarrollada en la *jornada ordinaria o extraordinaria de trabajo*, en concordancia con los artículos 21 y 30 del Código del Trabajo, respectivamente.

De igual manera, la “duración y distribución de la jornada de trabajo” es una estipulación de contenido obligatorio en el contrato de trabajo, dispuesta en el número 5 del artículo 10 del Código del Trabajo.

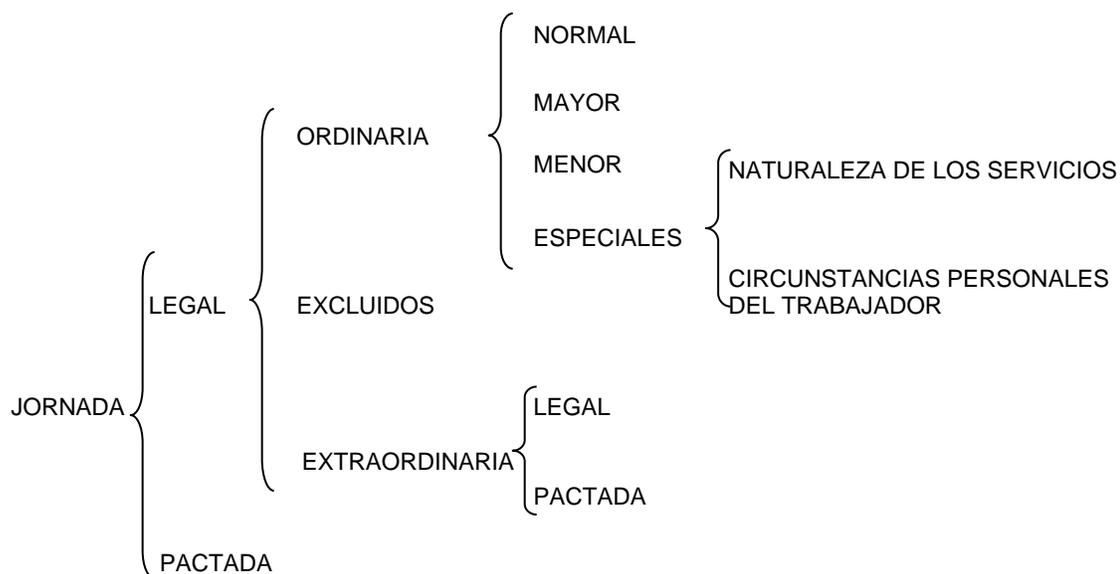
La jornada de trabajo se define en el artículo 21 del Código del Trabajo como “el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato” y “se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables”.

Por lo anterior se debe entender que la obligación del trabajador, en la relación laboral, es la de mantener siempre sus servicios a disposición del empleador en todo el tiempo que han convenido y en concordancia con el máximo legal dispuesto y no tan solo por el trabajo efectivamente ejecutado, sino que también por aquel espacio de tiempo en que si bien, no se ha trabajado directamente en las tareas asignadas, el trabajador ha permanecido en estado de predisposición para ejecutar las labores que le encomendara su empleador. Al respecto, esta situación se puede entender en que en “el inciso primero de la definición se refiere al periodo durante el cual se realiza el trabajo en forma efectiva o *activa*, y el segundo, al llamado trabajo pasivo caracterizado por encontrarse el trabajador a disposición del empleador sin realizar labor”.²⁹

²⁹ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2003, Manual de Derecho del Trabajo, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo III.

Actualmente, en el inciso primero del artículo 22, se establece una duración general de la **jornada ordinaria** de trabajo de cuarenta y cinco horas semanales. En este punto la ley evidencia con reconocimiento legal la existencia práctica de labores que no se ajustan a su realización en un período de tiempo determinado, sino que éstas se adaptan a las características particulares que se requieren para su ejecución y que podemos llamar “jornadas especiales: reducidas o prolongadas; las que representan, en uno y otro sentido, excepciones, por razones o motivos justificados, a la jornada normal”.

Para su visualización podemos recurrir a la clasificación en esquema presentada por Hunneus:³⁰



³⁰ Humeres Magnan, H; Humeres Noguera, H. 1994. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 14° Edición. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile.

Jornada Legal Ordinaria Normal: aquella distribuida en no más de seis días ni en menos de cinco días, según lo establece el artículo 28 del Código. También el artículo 38 dispone la prohibición de laborar más de 10 horas diarias. Con estas normas se deduce que la jornada de 45 horas semanales se integra del trabajo diario de 7,5 horas de lunes a sábado y que la costumbre de trabajar solo medio día o no completo el día sábado (inclusive los que sean festivos) obliga a que ese tiempo sea laborado en los otros días de la semana, pero con la limitación de cumplir con la indicación de trabajo de 10 horas por día, como máximo.³¹

Jornada Legal Ordinaria Mayor: es la desarrollada por los trabajadores de las actividades detalladas en el artículo 27 del Código, tales como hotelería, restaurantes o clubes, a los cuales no le es aplicable la normativa de limitación laboral diaria del artículo 22 los que podrán permanecer un máximo de 12 horas diarias, distribuidos en un máximo de cinco días a la semana y con derecho a una hora de descanso diario imputable al total.³²

Jornada Legal Ordinaria Menor: estas modalidades las contempló nuestra legislación para adecuarse a los requerimientos de labores específicas, tales como radio operadores, operadores y probadores telefónicos; programadores de computadores y verificadores de procesamiento de datos; asistentes sociales y otros, los que por las condiciones de atención y/o esfuerzo que solicitaban de los trabajadores, hacían que estos incurrieran en un mayor desgaste, el que era compensado con una jornada de trabajo menor a la normal.³³

Sucesivas leyes han eliminado estas jornadas menores, adecuándose a los tiempos actuales en el que el progreso técnico ha permitido reducir la intervención de los trabajadores en la realización de las actividades descritas.³⁴

³¹ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2003, Manual de Derecho del Trabajo, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo III.

³² Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2003, Manual de Derecho del Trabajo, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo III.

³³ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2003, Manual de Derecho del Trabajo, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo III.

³⁴ Cámara de Diputados, sesión 54° de fecha 17 de abril de 2001: Preinforme de la Comisión Investigadora encargada de analizar los incumplimientos empresariales de la normativa laboral vigente, y de las facultades y recursos adicionales que requieren los organismos públicos para garantizar el cumplimiento de la ley.

Jornada Legal Ordinaria Especial: es la que desarrollan los trabajadores que desempeñan sus actividades en naves pesqueras, transporte de pasajeros y carga interurbano y en ferrocarriles y transporte urbano colectivo de pasajeros, para los cuales se considera en atención a las particularidades de la actividad de transporte, limitaciones al tiempo laborado y descansos acordes con la actividad.

Para los trabajadores de naves pesqueras, se dispone en el artículo 106 del Código una jornada semanal de cincuenta y seis horas distribuidas en ocho horas diarias y que para el cálculo de sus remuneraciones rige la limitación de cuarenta y cinco horas semanales, por lo que la diferencia se considera jornada extraordinaria pagada en los términos del inciso tercero del artículo 32 del Código.

Los trabajadores del transporte de pasajeros y carga interurbano y de ferrocarriles su jornada es de 180 horas mensuales y no la semanal de cuarenta y cinco horas, y a los que se dispone una serie de descansos mínimos obligatorios, tal que deben efectuar un descanso de ocho horas ininterrumpidas cada veinticuatro horas.

Cuando los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y el personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles arriben a un terminal, después de cumplir en la ruta o en la vía, respectivamente, una jornada de ocho o más horas, deberán tener un descanso mínimo en tierra de ocho horas.

En ningún caso el chofer de la locomoción colectiva interurbana o el de vehículos de carga terrestre interurbana podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas. El bus o camión deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquellos.³⁵

El personal del transporte urbano colectivo de pasajeros, en acuerdo con su empleador pueden pactar turnos en jornada ordinaria semanal que no excederá de ocho horas diarias, con un descanso mínimo de diez horas entre turno y turno y de no manejar por más de cuatro horas continuas.

³⁵ Enciclopedia Encarta. 1993-2003. Microsoft Corporation.

JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO

Las empresas en algunas oportunidades necesitan contar con los servicios de sus trabajadores mas allá del tiempo de duración de la jornada laboral establecida legalmente o de la que ambos hayan convenido, con el objetivo de cubrir un nivel de actividad productiva tendiente a cumplir las expectativas o metas de venta que se han propuesto o “en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones”, según lo establece el artículo 29 del Código del Trabajo.

En ambas situaciones, este exceso de trabajo que el trabajador hace para su empleador, por sobre el que legalmente le corresponde “se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período”, artículo 32, inciso 3°.

Esta necesidad de trabajo extraordinario del empleador, traducida en solicitud no es de cumplimiento obligatorio para el trabajador, salvo en los casos que dispone el artículo 29 del Código, lo que se conoce como el derecho de ejercicio del *ius variandi* del empleador, esto es, el derecho a variar las condiciones de trabajo.³⁶

La definición legal de jornada extraordinaria la encontramos en el artículo 30 del Código: “*Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor*”, considerándose que en una jornada de 45 horas semanales sólo podrán trabajarse hasta 2 horas extraordinarias para no excederse de la limitación de 10 horas lo que también se encuentra fijado en el artículo 31, tal que “*en las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente*”.

³⁶ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2003, Manual de Derecho del Trabajo, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo III.

En los razonamientos señalados en la obra de Thayer para normar la jornada extraordinaria de trabajo en nuestra legislación, indica que su ejecución “deben tener un carácter excepcional” pues no debe ser una herramienta para aumentar la jornada normal de trabajo que atente “el interés individual del trabajador y también en el interés social de la comunidad. (En que) esta debe prevenir que los trabajadores –sus recursos humanos– no agoten sus fuerzas y energías, o se invaliden prematuramente”.³⁷

Indica que en el ámbito de la “política del empleo” un aumento de las horas extraordinarias trabajadas, si bien involucran un beneficio económico para el trabajador que las efectúa, puede convertirse en un factor que disminuiría la contratación de nuevos trabajadores, al disminuir la oferta laboral, “con su secuela de consecuencias en materia de desempleo y subempleo” y que con su generalización acabaría con la legislación relacionada a tutelar la duración del trabajo, dando paso a la reaparición de los nefastos resultados de jornadas de trabajo prolongadas, un retroceso, contra los cuales los trabajadores se han movilizadado a través de la historia.

Observa que “las normas reguladoras de la jornada de trabajo consisten en la imposición de deberes de carácter jurídico-público, los que obligan jurídicamente al empleador”, y que las horas extraordinaria de trabajo son “una excepción a la regla general, (que) permite a las partes dentro de ciertas limitaciones y bajo determinados requisitos, para que libre y voluntariamente las pacten”. Esto no valida un requerimiento de imposición obligatoria para el trabajador, salvo lo hubiesen establecido en el convenio colectivo o respondiere a las circunstancias fijadas en el artículo 29, con el uso del *ius variandi* por parte del empleador y que el desacato del trabajador se convierte en un “incumplimiento grave a las obligaciones que le impone el contrato”. Por otra parte, la imposición de una jornada superior del empleador al trabajador, sin la concurrencia de los requisitos para su ejecución, hace que éste incurra en infracción de la normativa laboral, susceptible de ser sancionada.

³⁷ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2003, Manual de Derecho del Trabajo, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo III.

En lo que respecta a la indicación de que las horas extraordinarias “se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente”, (32 del Código), correspondiente a un “cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo”. Esta disposición pretende convertirse en un elemento que persuada al empleador de no recurrir a la práctica de horas extraordinarias, con una caracterización de orden “indemnizatorio”, que busca “resarcir al trabajador el perjuicio que la jornada extraordinaria causa a su persona, en sus variados aspectos, entre los que cabe ponderar incluso el biológico, y el propósito de desalentar su generalización”.³⁸

Necesario es indicar el reconocimiento de la Cámara de Diputados que en Chile es el país en el que se trabajan un mayor número de horas semanales en horas extraordinarias, como es el caso de las trabajadoras temporeras del sector agrícola, los trabajadores de plantas de proceso del sector pesquero, y los trabajadores de comercio, sectores todos con alto empleo femenino, en que el mayor costo de la hora extraordinaria que desincentiva al empleador a contratarlas, no favorecería a estos trabajadores que trabajan a trato, a comisión, o en base a resultados, formas de remuneración que se han incrementado significativamente durante los últimos años. Para estos trabajadores el sueldo base, es menor que la retribución que regularmente tienen, pero el sueldo constituye la base de cálculo para el pago de horas extraordinarias. Propone, para remediar esta distorsión a la normativa, el encarecimiento progresivo de la jornada extraordinaria, la reforma a la norma que limita su base de cálculo al sueldo, por la remuneración total, y que la remuneración por concepto de jornada extraordinaria, se considere en la base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicio.³⁹

También señala que “serán determinadas circunstancias de hecho, a veces difíciles de ponderar o evaluar, las que habrán de indicar si procede o no el aumento imperativo de la jornada”.

³⁸ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2003, Manual de Derecho del Trabajo, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo III.

³⁹ Cámara de Diputados, sesión 54° de fecha 17 de abril de 2001: Preinforme de la Comisión Investigadora encargada de analizar los incumplimientos empresariales de la normativa laboral vigente, y de las facultades y recursos adicionales que requieren los organismos públicos para garantizar el cumplimiento de la ley.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La reforma laboral generada por la ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial del 05.10.2001, modificó, entre otros aspectos del Código del Trabajo, el inciso primero del artículo 32°, en el que se obliga la existencia **de un pacto o convenio escrito previo entre empleadores y trabajadores**, como requisito para ejecutar horas extraordinarias de trabajo, manteniendo en su inciso segundo el texto de la legislación anterior sin variaciones, cual es el de reconocer al tiempo trabajado en exceso a la jornada pactada como horas extraordinarias, **sólo con el requisito de estar en conocimiento del empleador**.

Los incumplimientos en que incurran los empleadores a lo establecido en el inciso primero del artículo 32, como requisito para la ejecución de horas extraordinarias de trabajo, detectados por la Dirección del Trabajo en el curso de sus fiscalizaciones, pueden ser calificados como una infracción sancionada administrativamente con multa de una a veinte unidades tributarias mensuales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 477 del Código del Trabajo.

El criterio adoptado por la Dirección del Trabajo para interpretar y calificar las infracciones al inciso primero del artículo 32 del Código del Trabajo y aplicar las correspondientes sanciones administrativas, puede convertirse en un elemento que modifica las condiciones establecidas en la ley para la ejecución de jornada extraordinaria de trabajo, al concentrarse en requerir sólo el cumplimiento parcial y aislado de una de sus disposiciones, sin la consideración de todo su ordenamiento, especialmente la de su inciso segundo. Por otra parte, es necesario precisar la esfera de competencia de las facultades administrativas de fiscalización que la ley le ha conferido para vigilar la aplicación de las normas del trabajo.

El presente proyecto de tesis indagará la aplicación y efectos de los nuevos requisitos para efectuar jornada extraordinaria de trabajo introducidos por la reforma laboral del año 2001 en el desenvolvimiento de la relación laboral en la empresa.

HIPÓTESIS DE TRABAJO

El actual artículo 32 del reformado Código del Trabajo, mantuvo las anteriores modalidades de pactar jornada extraordinaria de trabajo entre empleadores y trabajadores, para proporcionar legalidad adecuada a la diversidad de condiciones laborales de jornada extraordinaria de trabajo que se presentan y desarrollan en la práctica.

OBJETIVO GENERAL

Conocer el progreso de la jornada extraordinaria de trabajo en Chile considerando su estado actual a partir de la reforma laboral del año 2001.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Comparar la legislación vigente con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y/o tendencia en otros países, a través de revisión bibliográfica en cuadro comparativo, respecto a la jornada extraordinaria de trabajo.
2. Determinar la posición, tanto de organizaciones de trabajadores (CUT Quinta Región), empresariales (ASIVA) y de la Dirección del Trabajo Regional, frente a la modificación de los requisitos del artículo 32 del Código del Trabajo a través de entrevistas.
3. Ejemplificar casos reales de aplicación de infracciones por incumplimiento del artículo 32 del Código del Trabajo cursadas por la Dirección del Trabajo y los resultados que se han obtenido.
4. Determinar efectos de la actual jornada de trabajo extraordinaria, en el desarrollo de la relación laboral entre empleadores y trabajadores.

METODOLOGÍA

Este proyecto de investigación se basará principalmente en una investigación de tipo exploratorio.

Para lograrlo es necesario la realización de las siguientes etapas:

Etapa 1: Recopilación de antecedentes bibliográficos sobre jornada laboral.

1. Revisión del Código del Trabajo chileno, argentino, mexicano y español.
2. Revisión de los dictámenes de la Dirección del Trabajo.
3. Revisar los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.
4. Revisión de los Acuerdos de la Unión Europea en materia laboral.
5. Realizar cuadro comparativo del Código del Trabajo anterior y el actual .

Etapa 2 : Diseño y Aplicación de Instrumentos (Entrevistas)

1. Diseñar entrevistas para administradores de empresas, dirigentes sindicales y representantes de las Inspecciones del Trabajo (Anexo A).
2. Validación de las entrevistas (grupo control).
3. Aplicación de entrevistas a administradores de empresas, dirigentes sindicales y representantes de las Inspecciones del Trabajo.

Etapa 3: Análisis de resultados y redacción del informe final.

1. Seleccionar, clasificar y organizar la información obtenida en las etapas 1 y 3.
2. Analizar y discutir la información obtenida.
3. Obtener conclusiones y recomendaciones como resultado final de la investigación.
4. Elaborar informe escrito de tesis.

RESULTADOS ESPERADOS

Los resultados que se esperan obtener en esta tesis son:

Que la legislación laboral chilena tiende a homologarse a las recomendaciones de la OIT y a las condiciones generales de trabajo aceptadas internacionalmente.

Que la interpretación de las disposiciones del actual artículo 32 del Código del Trabajo son fuente de confusión para que empleadores y trabajadores acuerden el desarrollo de jornada extraordinaria de trabajo.

Que los Tribunales de Justicia en el uso de sus facultades, interpretarán y delimitarán el objeto y alcance de aplicación del artículo 32 del Código del Trabajo.

CUADRO COMPARATIVO DE LAS JORNADAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO

Jornada de Trabajo

México ⁴⁰	Argentina ⁴¹	España ⁴²
<p>Artículo 58.- Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.</p> <p>Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.</p> <p>Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.</p>	<p>Concepto - Distribución del tiempo de trabajo - Limitaciones.-</p> <p>Artículo 196.- La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y regirá por la ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren.</p> <p>Artículo 197.- Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto pueda disponer de su actividad en beneficio propio.</p> <p>Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obliguen la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.</p> <p>La distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquél deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores.</p>	<p>Sección 5.ª Tiempo de trabajo</p> <p>Artículo 34.-</p> <p>1.- La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.</p> <p>La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.</p> <p>3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.</p> <p>El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.</p> <p>Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.</p>

⁴⁰ México, Ley N° 125 Federal del Trabajo.

⁴¹ Argentina, Ley N° 20.744 Ley de Contrato de Trabajo.- Texto ordenado por Decreto 390/76. Boletín Oficial, 21 de Mayo de 1976 .

⁴² España, Ley N° 8/1980, Estatuto de los Trabajadores.

	<p>Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.</p> <p>Ley N° 11544 Sancionada: 29/8/1929 Promulgada: 12/9/1929</p> <p>Régimen de jornada de trabajo</p> <p>Artículo 1º - La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas aunque no persigan fines de lucro. 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 48 semanales para las explotaciones señaladas.</p>	
--	--	--

Jornada Extraordinaria de Trabajo

México	Argentina	España
<p>Artículo 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.</p> <p>Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.</p> <p>Artículo 67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.</p> <p>Artículo 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor de permitido de este capítulo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.</p>	<p>Horas Suplementarias.-</p> <p>Artículo 201.-El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare del días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.</p> <p>Artículo 203.-El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.</p> <p>Decreto Nacional 16115/33</p> <p>Reglamentación de la ley 11.544 de jornada de trabajo</p> <p>Art. 13 - (1) Los reglamentos especiales que se dicten para cada actividad específica, determinarán las excepciones permanentes y temporarias que permite el artículo 4° de la ley 11544 y fijarán los límites máximos de prolongación de la jornada. En ningún caso, el número de horas suplementarias autorizadas, podrá ser superior a 3 (tres) horas por día(2), 48 (cuarenta y ocho) horas mensuales(2) y 320 (trescientas veinte) horas anuales(2), sin perjuicio de la aplicación de las previsiones legales relativas a jornada y descanso. Las horas suplementarias se abonarán con un recargo del 50%</p>	<p>Artículo 35.- Horas extraordinarias</p> <p>1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.</p> <p>2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.</p>

	<p>(cincuenta por ciento) calculado sobre el salario habitual si se tratan de días comunes, y del 100% (ciento por ciento) en días sábados después de las 13 (trece) horas, domingos y feriados.</p> <p>Las disposiciones de este artículo no son aplicables al personal de la Administración Pública Nacional, comprendidos en el decreto 1343/74.</p> <p>Art. 15 - Los reglamentos especiales, determinarán dentro del límite máximo autorizado por el artículo 13, las horas de trabajo suplementarias que puedan concederse para la formación de balances e inventarios.</p> <p>Provisionalmente, y mientras no sean dictados esos reglamentos, la autoridad de aplicación podrá acordar autorizaciones generales por períodos determinados, según las necesidades debidamente comprobadas de las empresas, a cuyo fin, éstas, al acogerse a la resolución general que las autorice, deberán indicar las razones que la motiven, las horas suplementarias que se estimen necesarias para cada empleado, y la nómina del personal.</p>	<p>3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.</p> <p>4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2 de este artículo.</p> <p>5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.</p>
--	---	---

ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)⁴³

Desde 1919, la OIT y sus estructuras tripartitas que relacionan a los gobiernos de los Estados miembros con sus organizaciones de empleadores y trabajadores, han erigido un sistema de Normas Internacionales en todas las materias relacionadas con el trabajo.

Estas normas de la OIT adoptan la forma de Convenios o Recomendaciones internacionales de trabajo. Los primeros son tratados internacionales sujetos a la ratificación de los Estados Miembros de la organización. Las recomendaciones son instrumentos no obligatorios que sirven de orientación en la materia, en los ámbitos político, legislativo y práctico.

Ocho convenios son considerados fundamentales para los derechos de quienes trabajan y deben ratificados y aplicados por todos los Estados Miembros de la organización. De ahí que se los denomine Convenios fundamentales de la OIT.

Otros cuatro convenios sobre asuntos de capital importancia para las instituciones y la política del trabajo se consideran convenios prioritarios. El resto de los instrumentos que abarcan una amplia gama de temas se han clasificado en unas 12 categorías de convenios y recomendaciones.

Los mecanismos de control de aplicación de las normas internacionales del trabajo, que utiliza la OIT para asegurar que sus convenios se incorporen a la legislación y a la práctica, cumplen una función modelo en cuanto a eficacia y eficiencia.

Durante muchos decenios, la OIT ha ayudado a crear normas laborales de importancia histórica, como la jornada de trabajo de ocho horas, la protección de la maternidad, las leyes sobre trabajo infantil, y una amplia gama de políticas que promueven la seguridad en el lugar del trabajo y las relaciones laborales armoniosas.

⁴³ Conferencia Internacional del Trabajo. 93ª reunión 2003. Informe III (Parte 1B). Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30).

A contar desde su creación en 1919, la Organización Internacional del Trabajo ha dado máxima prioridad a la elaboración y adopción de normas internacionales sobre las horas de trabajo. En el Preámbulo de la Parte XIII (Trabajo) del sistema de tratados de paz de Versalles, por el que se estableció la OIT, se previó expresamente la “reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo” entre las medidas imprescindibles para mejorar las condiciones de trabajo.

Del mismo modo, la adopción de la jornada de ocho horas o la semana de 48 horas como la norma a la que se debía aspirar, en los casos en que todavía no se había conseguido, era uno de los métodos y principios de especial importancia y urgencia que todas las comunidades industriales debían esforzarse por aplicar la medida en que sus circunstancias particulares lo permitieran. El hecho de que la adopción de la jornada de ocho horas como norma internacional figurase entre las prioridades de la OIT respondía a una de las principales demandas formuladas por las organizaciones de trabajadores antes de la Primera Guerra Mundial.

En un principio, las dos propuestas alternativas del tratado de Versalles consistían en la jornada de ocho horas o en la semana de trabajo de 48 horas, las que se examinaron en la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Washington DC en octubre de 1919. Esas propuestas diferían en algunos aspectos importantes. El principio de la jornada de ocho horas suponía la instauración de una semana de 56 horas si se trabajaba siete días por semana, práctica frecuente en algunos sectores, procesos u ocupaciones que debían llevarse a cabo de manera ininterrumpida. En cambio, si se combinaba con media jornada libre y un día de descanso semanal, el número de horas de trabajo podía quedar reducido a menos de 48. Con la semana de 48 horas se garantizaba que el promedio de horas de trabajo no superaría las ocho horas diarias durante seis días, aunque se permitía que hubiera días en los que se trabajaran más horas si éstos se compensaban con otras jornadas más cortas (por ejemplo, medio día libre). En el proyecto presentado por el Comité de Organización como base para la discusión del tema en la reunión de la Conferencia se recogía el principio de las 48 horas semanales, pero se dejaba que ésta decidiera cuál de los dos principios adoptaría.

El instrumento que se adoptó, el Convenio sobre las horas de trabajo (industrial), 1919, contenía una combinación de los dos principios mencionados en el Tratado de Versalles con respecto a todos los trabajadores industriales. El Convenio número 1 se aplicaba a las personas empleadas en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que estén empleados los miembros de una misma familia. En el Convenio se limita la duración del trabajo a ocho horas por día y 48 horas por semana en las empresas industriales en general, y a 56 horas por semana en el caso de los trabajadores cuya realización continua, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurada por equipos sucesivos. También se prevé la posibilidad de trabajar determinado promedio de horas durante cierto período, así como excepciones permanentes y temporales a la norma general. *En el Convenio se establece el deber de dictar los reglamentos previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y trabajadores para determinar el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso, y se puntualiza que la tasa salarial correspondiente a dichas horas extraordinaria será aumentada, en al menos 25 por ciento con respecto al salario normal. Así pues, desde un punto de vista conceptual, en el Convenio número 1 se establece, por una parte, una norma general (la jornada de ocho horas y la semana de 48 horas) y autoriza, por otra parte, un número limitado de excepciones concretas.*

Mientras que el Convenio número 1 sólo abarca a los trabajadores industriales, el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (número 30), adoptado en la 14ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1930, aplica lo mismos principios de la semana de 48 horas y la jornada de ocho horas de trabajo a las personas empleadas en los sectores del comercio y las oficinas. El Convenio número 30 se aplica al personal empleado en establecimientos comerciales, oficinas de correos, telégrafos y teléfonos, establecimientos y administradores cuyo personal efectúa esencialmente trabajos de oficina y en establecimientos que revisten un carácter a la vez comercial e industrial, a menos que se consideren establecimientos industriales. En el Convenio se limitan las horas de trabajo de las personas contempladas en el instrumento a 48 horas por semana y ocho por día. Se prevé cierta flexibilidad en la distribución de las horas de trabajo por semana, siempre que el trabajo de cada día no exceda de diez horas. En el instrumento se autoriza, en determinadas condiciones, a prolongar la jornada de trabajo para recuperar las horas perdidas en caso de interrupción general del trabajo

motivada por fiestas locales, causas accidentales o fuerza mayor, cuestión que no se aborda en el Convenio número 1. En virtud del Convenio número 30, en casos excepcionales, los reglamentos de la autoridad pública podrán autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período superior a una semana, siempre que la duración media del trabajo por semana, calculada sobre el número de semanas consideradas, no exceda de 48 horas y que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez. En el Convenio también se contempla la posibilidad de conceder excepciones permanentes y temporales a la norma general.

El objetivo del Convenio número 30 es hacer extensiva las disposiciones relativas a las horas de trabajo establecidas por el convenio número 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 doméstico. Se consideró que las decisiones tomadas en Washington en favor de los trabajadores industriales debían complementarse y completarse con decisiones en ese mismo sentido que beneficiaran a los trabajadores asalariados, de manera que también tuvieran garantías de protección internacionales que les pusieran en pie de igualdad con los trabajadores del sector industrial.

OTROS CONVENIOS

Las actividades normativas de la OIT en materia de horas de trabajo no concluyeron con la adopción del Convenio número 30. Entre 1919 y 2004 se han adoptado al respecto un total de 16 convenios y 11 recomendaciones además de los convenios y las recomendaciones relativos a asuntos conexos, como el descanso semanal, la vacaciones pagadas, la organización de los horarios de trabajo y el trabajo nocturno, en particular el Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (número 14); el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (número 106), y el Convenio sobre las vacaciones pagadas de 1970, número 132.

El convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (número 47) dispone que todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se declara en favor del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores; de la adopción o del fomento de las medidas que se consideren apropiadas para lograr esta finalidad, y se obliga a aplicar este principio a las diversas clases de empleos, de conformidad con las disposiciones de detalle que prescriban otros convenios ratificados por dicho Miembro.

El Convenio número 14 establece que todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas. Del mismo modo, en virtud del Convenio número 106, todas las personas a las que se les aplique el Convenio tendrán, en principio, derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada período de siete días. Finalmente, con arreglo a lo dispuesto en Convenio número 132, toda persona a quien se aplique el Convenio tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada. Todo miembro que ratifique el Convenio especificará la duración de las vacaciones en una declaración anexa a la ratificación, pero las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborales por un año de servicios.

El Consejo de Administración invitó a los Estados Miembros a que examinaran la posibilidad de ratificar los Convenios número 14 y 106. En relación con el Convenio sobre las vacaciones pagadas número 132, decidió el mantenimiento del statu quo, quedando claro que cualquier evolución ulterior se tendrá en cuenta en el momento oportuno.

TASAS DE RATIFICACIÓN Y PRIMERAS PREOCUPACIONES

A pesar de la importancia de la cuestión de la duración del trabajo, la tasa de ratificación de los convenios número 1 y 30 puede calificarse tan sólo de modesta. Al 1º de septiembre de 2004, el Convenio número 1 había sido ratificado por 52 Estados Miembros, registrándose la última ratificación el 14 de junio de 1988; y el Convenio número 30 fue ratificado por 30 Estados Miembros; la ratificación más reciente data del 12 de junio de 1985.

Al 1º de septiembre de 2004, la OIT estaba integrada por 177 Estados Miembros. Ello significa que el Convenio número 1 ha sido ratificado por menos de un tercio de los Estados Miembros de la OIT, y el Convenio número 30 por menos de una quinta parte. A título comparativo, cabe señalar que el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999, número 182, adoptado hace relativamente poco tiempo, ya ha sido ratificado por 150 Estados Miembros.

También cabe destacar que ninguno de los diez Estados Miembros de mayor importancia industrial de la OIT al año 2004, estos son, en orden alfabético: Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Federación de Rusia hayan ratificado el Convenio número 30 y sólo tres de ellos han ratificado el Convenio número 1: la India, incondicionalmente y Francia e Italia, condicionalmente. La ratificación condicional significa que la entrada en vigor del Convenio para el país de que se trate está supeditada a su ratificación por determinados Estados Miembros.

Además, en años recientes dos países denunciaron los Convenios: Nueva Zelandia denunció los Convenios números 1 y 30 el 9 de junio de 1989; Finlandia nunca ratificó el Convenio número 1 y denunció el Convenio número 30 el 30 de junio de 1999.

Los primeros obstáculos a la ratificación del Convenio número 1 quedaron patentes poco después de su adopción. Aunque en la primera Conferencia Internacional del Trabajo de la Sociedad de Naciones se había adoptado dicho instrumento casi por unanimidad (el resultado de la votación fue de 82 votos a favor, dos en contra y una abstención), el temor a la competencia internacional, la preocupación generalizada de que la adopción de la jornada de ocho horas pudiera dificultar la producción intensiva para reconstruir los activos destrizados por la guerra y los problemas económicos de la posguerra en general impidieron a muchos países ratificar el Convenio.

Con respecto a la ratificación del Convenio número 30, incluso antes de su adopción se manifestaron importantes reservas en cuanto a la viabilidad efectiva que podría tener un instrumento internacional único aplicable a la gran franja de la población conocida como los “empleados asalariados”, habida cuenta del amplio alcance de la cuestión y de su complejidad, así como de las profundas divergencias existentes y la gran variedad de planteamientos adoptados por diversos países para abordar dicha cuestión. La ratificación del Convenio número 30 quizá se haya visto dificultada por el hecho de que, en el momento de su entrada en vigor, esto es, el 29 de agosto de 1933, la reducción de la semana laboral a 40 horas ya se había convertido en un nuevo objetivo de las normas internacionales del trabajo relacionadas con la jornada laboral. Ello tal vez diera a los gobiernos la impresión de que la cuestión de la jornada de ocho horas y la semana de 48 horas había dado paso a la de la semana de 40 horas y que, por consiguiente, ya no figuraba entre las prioridades de la OIT.

Los obstáculos que dificultaban la ratificación de los Convenios número 1 y 30 fueron analizadas por la Comisión de Expertos en el Estudio general sobre las horas de trabajo de 1967. La Comisión señaló a la sazón que el mayor número de dificultades surgía en el terreno de las excepciones. Ciertos supuestos de excepción previstos en la legislación nacional no lo estaban en esos Convenios y, en general, las excepciones previstas en esos instrumentos eran más restringidas que las de la legislación y la práctica nacionales. Además, los plazos y límites de recuperación de las horas perdidas, previstos en el Convenio número 30, tenían un alcance demasiado restrictivo. Sin embargo, a pesar de las dificultades de ratificación y aplicación de los Convenios número 1 y 30, en el Estudio general de 1967 la Comisión llegó a la conclusión de que, en comparación con la situación general que prevalecía al adoptarse el Convenio número 1,

se habían realizado progresos considerables en relación a las normas, tanto nacionales como internacionales, así como en la práctica. Un examen de la duración del trabajo en los diversos países apuntó a una tendencia constante a la reducción, que se había ido afirmando en los años anteriores al Estudio. Además, en lo que respecta a la reducción de la duración del trabajo, la situación general y los acontecimientos eran alentadores; el movimiento parecía hallarse todavía en pleno auge.

La Comisión también señaló que esa evolución progresiva iba unida a cierta tendencia, observada en diferentes países, a flexibilizar los métodos de reglamentación, así como los límites, tanto en lo referente a la duración normal del trabajo como a las excepciones. Varios países parecían inclinarse por una adaptación progresiva del tiempo normal de trabajo a las condiciones socioeconómicas, que resultaba del libre juego de la negociación colectiva. En algunos países, en especial en los industrialmente avanzados, se dejaba un margen más o menos amplio a las posibilidades de variación temporal de las horas de trabajo; no obstante, esa variación podía verse limitada por la aplicación de una tasa de remuneración progresiva de las horas extraordinarias.

La Comisión de Expertos volvió a examinar la cuestión de las horas de trabajo en el Estudio general de 1984 sobre el tiempo de trabajo, la reducción de la duración del trabajo, el descanso semanal y las vacaciones pagadas. De las conclusiones del Estudio general de 1967, la Comisión infirió en esencia que, respecto a la duración del trabajo y a los esfuerzos con miras a su reducción, en los 17 años transcurridos habían persistido las tendencias expuestas en dicho Estudio.

PRINCIPALES TRANSFORMACIONES DESDE 1984 HASTA LA FECHA

Desde el estudio general del 1984 se han producido en todo el mundo cambios considerables en relación con la jornada laboral y la ordenación del tiempo de trabajo. Se han consolidado nuevas modalidades de empleo, como el trabajo a tiempo parcial. En unos países se ha reducido la duración del trabajo, para generar empleos, mientras que en otros se ha alargado, y el tiempo de trabajo ya no se organiza automáticamente tomando como base de cómputo la semana o el año, sino que se adoptan modalidades de ordenación más flexibles. Son cada vez más los trabajadores para quienes la duración de la jornada y la semana de trabajo se está convirtiendo en un elemento variable o flexible del empleo, subordinado principalmente al tipo de demanda que deban satisfacer las empresas en las que trabajan. El tiempo de trabajo está siendo objeto de una normalización en términos de lo que en ocasiones se conoce como “períodos compensados”, en que el promedio de horas de trabajo a las que se aplican tasas de remuneración básicas debe ajustarse a un nivel acordado. Esa normas se apartan de las modalidades establecidas en muchos países, ya que en ellas se prevén períodos flexibles, en vez de rígidos, de tiempo de trabajo normal, por ejemplo sobre una base diaria, semanal o anual. Además, el tiempo de trabajo difiere y varía cada vez más al conjugarse diversos factores económicos, tecnológicos y culturales. La semana laboral “tipo” está dando paso a sistemas de horas medias calculadas en intervalos de tiempo más dilatada. Algunos autores se preguntan en qué medida la cuestión de la duración del tiempo de trabajo, expresada en término absolutos, sigue siendo apropiada y si todavía es pertinente la tendencia secular a reducir el número de horas.

Además, el proceso de globalización y la resultante intensificación de la competencia, vinculados con el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, y las nuevas tendencias de la demanda del consumidor de bienes y servicios en el marco de una economía de funciona durante las 24 horas al día, ha tenido importantes repercusiones en los métodos de producción y en la organización del trabajo. Desde la perspectiva de la empresa, la tendencia a intensificar la utilización del capital, reducir los costos laborales, administrar los recursos humanos de manera innovadora, y responder a las demandas diversificadas de los clientes han dado lugar a la creación de estrategias empresariales, tales como nuevos métodos de producción flexible (justo a

tiempo, producción ajustada, etc.) y una ordenación del trabajo, incluida su duración mucho más flexible.

Desde la perspectiva de los trabajadores, se han registrado profundos cambios demográficos, en particular el ingreso cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo remunerado y el consiguiente incremento de la feminización de la mano de obra; el paso conexo del único sostén del hogar, del sexo masculino, a hogares que perciben dos salarios, y la creciente preocupación por la calidad de la vida laboral, en particular en el mundo industrializado. Estos cambios han conformado las necesidades y preferencias de los trabajadores en relación a la vida laboral, incluidas las relativas a la duración y el horario de trabajo, que difieren según las características del trabajador, tal vez más significativamente por motivos de género, y también en relación con el ciclo de vida de cada trabajador. Todos esos cambios se reflejan en una diversidad de formas de ordenación de la duración del trabajo, que varían del trabajo tradicional a tiempo completo, permanente y semanal. En cuanto a su duración y/o horarios: el trabajo puede ser a tiempo parcial, a tiempo flexible y cuentas en “bancos de tiempo”, donde los trabajadores pueden acreditar o tomar sus horas como si se tratara de dinero en un banco, el trabajo “sobre llamada” (la persona trabaja cuando es necesario), y la promediación de la duración del tiempo de trabajo durante períodos de hasta un año.

El resultado final de esa evolución entraña un incremento en la diversificación, la descentralización y la individualización de las horas de trabajo, así como, a menudo, el aumento de la tensión entre las exigencias empresariales y las necesidades y preferencias de los trabajadores en relación con la duración del trabajo. Así pues, además de las preocupaciones a largo plazo relativas a la duración del trabajo y a la seguridad y salud de los trabajadores, han surgido nuevas preocupaciones, relacionadas con la seguridad y la estabilidad del empleo, la compensación salarial y no salarial, y la capacidad de los trabajadores de establecer un equilibrio entre el trabajo remunerado y el resto de sus vidas.

Varias organizaciones internacionales, en particular la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y el Banco Mundial, han seguido e investigado esas recientes tendencias y han publicado estudios sobre el tema de la duración del trabajo. Según las síntesis de políticas de la OCDE titulada “Clocking in and clocking out: Recent trends in working hours”. Los trabajadores y los empleadores deberían disponer de considerable latitud para negociar la ordenación del tiempo de trabajo de manera descentralizada. La mano de obra es muy diversa, al igual que los lugares de trabajo, y no es conveniente fijar un solo criterio que comprenda todos los diferentes casos de duración de las horas de trabajo. Si bien se recomienda con insistencia adoptar un enfoque descentralizado para establecer los horarios de trabajo, esto no significa que no se necesiten normas generales para estructurar este proceso o velar por el efectivo cumplimiento de determinadas normas mínimas (por ejemplo, límites al máximo de horas en relación con las preocupaciones en materia de salud y seguridad). La síntesis general indica además que una segunda estrategia para lograr progreso es que los gobiernos adopten un papel activo para fomentar prácticas de empleo “favorables a la familia”. En particular, las políticas destinadas a alentar tasas de empleo más elevadas o una mayor flexibilidad de la duración del trabajo deberían complementarse con medidas destinadas a ayudar a las familias a conciliar el trabajo con la vida familiar. En el informe de la OCDE titulado Jobs Strategy se recomienda que los gobiernos adopten medidas destinadas a incrementar la flexibilidad de la duración del tiempo de trabajo.

El Banco Mundial en su informe sobre el Desarrollo Mundial para 2005 titulado “A Better Investment Climate for Everyone” señala que las normas destinadas a promover las condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo y alentar las vacaciones pagadas han sido los principales logros de todas las sociedades. Como en muchas otras esferas, las mejoras de las condiciones de trabajo en los países desarrollados evolucionaron gradualmente, paralelamente al progreso económico general. Tratar de aplicar la misma norma o normas superiores a países que se encuentran en etapas anteriores de desarrollo económico y escasa capacidad para hacer cumplir las leyes a menudo tiene resultados escasos e incluso desfavorables. Según el informe, cuando las reglamentaciones que afectan la duración del trabajo y las vacaciones no se corresponden con las realidades locales, puede suponer llegar a un equilibrio entre conferir niveles elevados de protección a los trabajadores que gozan de un empleo reglamentado y el aumento de la producción así como de oportunidades para

oportunidades para un grupo más amplio de trabajadores. Numerosos países en desarrollo han adoptado reglamentaciones extendidas en esa materia, que en algunos casos van más allá de lo que se ha previsto en los países más desarrollados. Incluso entre países que se encuentran en etapas similares de desarrollo, la diferencia de las reglamentaciones puede ser considerable, con una importante incidencia en el costo de la mano de obra y en la capacidad de las empresas de adaptarse a las fluctuaciones de la demanda.

La evolución reciente en la esfera de la duración del trabajo ha sido materia de legislación en la Unión Europea. Se han adoptado varias directivas que tratan la cuestión de la duración del trabajo en particular la Directiva 93/104/CE de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Se reconoce que la mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no puede subordinarse a condiciones de carácter puramente económico y que todos los trabajadores deben tener períodos de descansos adecuados. La Directiva 2003/88/CE establece requisitos para la ordenación del tiempo de trabajo incluidos los relativos al descanso diario, las pausas, el descanso semanal, la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, las vacaciones anuales, el trabajo nocturno, y protección en materia de seguridad y de salud.

Hasta el presente Estudio, la Comisión de Expertos no había tenido la oportunidad de analizar esas novedades recientes, aunque la discusión de la Reunión de Expertos sobre el tiempo de trabajo celebrada en Ginebra del 11 al 16 de octubre de 1993 se centró ya en ese tema. Los expertos que participaron en la reunión convinieron en que ciertas disposiciones de los Convenios número 1 y 30 sobre las horas de trabajo relacionadas con el establecimiento de limitaciones a la duración máxima del trabajo durante distintos períodos no reflejaban adecuadamente algunos cambios registrados en fechas recientes en materia de ordenación del tiempo de trabajo. Reconocieron sin embargo que, salvo estas excepciones, los Convenios número 1 y 30 eran aún pertinentes. Los expertos (salvo los que habían sido designados por el Consejo de Administración previa consulta con el grupo de los Empleadores) se pronunciaron por que se revisasen dichos Convenios a fin de atender las preocupaciones mencionadas y de

adoptar medidas que aseguran un margen de flexibilidad apropiado y garantizaran una protección adecuada a los trabajadores.

La reciente codificación realizada en la OIT, con la adopción del Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996, numero 180, puso de manifiesto un enfoque innovador en relación con la cuestión del trabajo para una industria determinada. En ese instrumento se prevé el establecimiento de, ya sea un número máximo de horas de trabajo que no deberá sobrepasarse en un periodo determinado, ya sea el número mínimo de horas de descanso, que deberá concederse dentro de un periodo determinado. Mediante la Directiva 1999/63/CE del Consejo, de 21 de junio de 1999, relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar suscrito por la Asociación de Armadores de la Comunidad Europea (ECSAS) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la Unión Europea (FST) se puso en vigor un acuerdo europeo relativo a la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar. Esta Directiva ha prácticamente convertido el Convenio numero 180 en ley europea. La posterior Directiva 1999/95/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 13 de diciembre de 1999, la hace aplicable a todo buque que amarre en un puerto comunitario, independientemente del pabellón que enarbole.

En una reciente publicación de la OIT titulada “Working time and workers preferences in industrialized countries: Finding the balance”, también se examinan las nuevas tendencias en la esfera de la duración del trabajo. En este libro se examina la naturaleza cambiante de la duración del trabajo en los países industrializados y llega a la conclusión de que para obtener un equilibrio entre las exigencias empresariales y las necesidades de los trabajadores será necesario adoptar políticas relativas a la duración del trabajo que tengan presente cinco aspectos: promover la salud y seguridad; ayudar a los trabajadores a mejorar el cumplimiento de sus responsabilidades familiares; alentar la igualdad de género; mejorar la productividad y facilitar la elección del trabajador e influencia sobre la duración del trabajo.

Por último, la duración del empleo también fue objeto de deliberaciones en la reunión de la Comisión de Empleo y Política Social que se llevo a cabo durante la 291ª reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (noviembre de 2004) en el contexto de las tendencias globales en materia del empleo de los jóvenes.

La Comisión observo que los hombres y mujeres jóvenes, a menudo, deben trabajar largas jornadas por una remuneración escasa, o sus contratos son precarios y de corta duración, frecuentemente en la economía informal, sin que estén cubiertos por la seguridad social o perciban otras prestaciones sociales.

¿CÓMO SE DA CUMPLIMIENTO A LO ACORDADO EN LOS CONVENIOS POR LOS PAÍSES QUE LOS RATIFICAN Y ADOPTAN?

Existen dos métodos para dar cumplimiento a los convenios:

- i. Mediante la legislación o los reglamentos dimanantes de la autoridad pública, y
- ii. Mediante convenios concertados entre las organizaciones o representantes de los empleadores y los trabajadores.

Los dos métodos no se excluyen mutuamente, ni tampoco hay impedimento en ninguno de los convenios para que sus disposiciones se apliquen por la acción conjunta o complementaria de la legislación y los convenios colectivos. Sin embargo, en aquellos casos específicos en que, en virtud de lo previsto en los convenios, resulta necesario adoptar una legislación o reglamentación, no es posible sustituirlos por convenios colectivos.

Leyes o Reglamentos

Estos son promulgados por la autoridad competente, entendida según los Convenios número 1 y 30, como todo aquél órgano del Estado con derecho a dictar disposiciones reglamentarias obligatorias por las que se da cumplimiento a lo previsto en los Convenios.

En ninguno de los dos Convenios se contemplan supuestos concretos en que se deba adoptar una legislación. No obstante, pueden extraerse algunos indicios del análisis de la labor preparatoria, según la cual debería corresponder al poder legislativo señalar el límite del tiempo de trabajo en ocho horas diarias y 48 semanales. Por otra parte, en ambos convenios se indican de modo específico aquellos supuestos en que la autoridad competente debe adoptar reglamentos. En virtud del Convenio número 1, deberá

determinarse mediante reglamento de industrias o profesiones, las excepciones permanentes que podrán admitirse para los trabajos preparatorios o complementarios, que deberán realizarse necesariamente fuera del límite asignado al trabajo general del establecimiento, o para determinadas clases de empleados cuyo trabajo sea especialmente intermitente, además de excepciones temporales que podrán admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo. Del mismo modo, conforme al Convenio número 30, la autoridad pública deberá emitir reglamentos para determinar las excepciones permanentes, las excepciones temporales, al año. Estos reglamentos también podrán autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período superior a una semana.

El Convenio número 30 también impone a los países que lo ratifiquen la obligación de tomar las medidas necesarias, en forma de sanciones, para que sean aplicadas las disposiciones del Convenio.

Acuerdos entre empleadores y trabajadores

En relación con el segundo método de aplicación, el Convenio número 1 permite que las horas de trabajo por semana se distribuyan no sólo por disposición de la autoridad competente, sino también por convenio entre las organizaciones o representantes de los empleadores y de los trabajadores. En el Convenio número 1 se prevé asimismo que 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 de empleadores y las organizaciones de trabajadores, para fijar el límite de las horas diarias de trabajo sobre la base de un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deben comunicarse dichos convenios, así lo decide. Si bien en este caso coinciden tanto la utilización de convenios colectivos como de reglamentos, también cabría remitirse a la segunda manera de dar cumplimiento a las disposiciones del Convenio número 1, toda vez que en este supuesto el gobierno, en lugar de emitir sus propios reglamentos, refrenda convenios colectivos existentes. En el Convenio número 30 no figuran disposiciones análogas.

EL CONCEPTO DE HORAS DE TRABAJO CONSIDERADO EN LOS CONVENIOS DE LA OIT

En el convenio número 1 no se definen las “horas de trabajo”. Sin embargo, después de la adopción de este instrumento, se presentó una propuesta en este sentido en la Conferencia de Ministros del Trabajo, celebrada en Londres en 1926. En ella se acordó que por horas de trabajo se designara el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador: quedarían excluidos los períodos de descanso, enunciados de conformidad con lo previsto en el artículo 8 del Convenio número 1, durante los cuales el personal no se halle a disposición del empleador. Esta definición se incorporó posteriormente al Convenio número 30.

En los dos Convenios se definen las “horas de trabajo” atendiendo a criterios de “disponibilidad para el empleador”. Sin embargo, los Convenios no se pronuncian acerca de si un período de tiempo debe computarse o no como “horas de trabajo” en aquellos casos en que los trabajadores estén tan sólo presentes en el lugar de trabajo, sin realizar tarea alguna. Por lo tanto, lo que se establece en ambos Convenios es manifiestamente que los trabajadores están obligados bien a realizar la tarea que les ha atribuido el empleador, o a hallarse a disposición de este último hasta la atribución de dicha tarea.

En este sentido, los períodos de descanso durante los cuales los trabajadores deben permanecer en el lugar de trabajo podrían considerarse como una situación intermedia. En efecto, por un lado no se espera en regla general que los trabajadores realicen labor alguna durante ese tiempo, mientras que por otro no pueden abandonar el local de trabajo, luego carecen de libertad para planificar su propio tiempo y sus desplazamientos. También pueden existir diferencias en cuanto a la naturaleza del período de descanso y al lugar en que se toma ese período. En algunos casos, el trabajador puede hacer una pausa, pero debido al breve periodo de descanso, es posible que no pueda dejar el local de trabajo. En otros casos, el empleador puede permitir al trabajador que tome un descanso, pero exigirle que permanezca en el sitio de trabajo o en un lugar no alejado, para estar disponible cuando lo solicite. Es necesario establecer una distinción entre “horas de trabajo” y “horas de descanso” que a su vez deberían basarse en la determinación de sí, durante los lapsos de tiempo considerados, los trabajadores están obligados a realizar las tareas que le ha atribuido el empleador o, de manera

alternativa hallarse a disposición de éstos hasta que se les asigne o requiera la realización de una tarea. Si la respuesta en ambos supuestos es afirmativa, esos períodos deberían considerarse como “horas de trabajo”, con arreglo a los principios enunciados en los Convenios. Por el contrario, si los trabajadores no están “a disposición del empleador” durante esos períodos de descanso, no hay razón para que los descansos sean contabilizados como horas de trabajo.

En algunos países las definiciones legales del concepto de “hora de trabajo” se apartan considerablemente del enfoque seguido en los Convenios. Según muchas de ellas, para considerar que durante un período determinado se han realizado horas de trabajo no basta con que durante el mismo el empleado esté a disposición del empleador. También es necesario, y a veces incluso esencial, que el empleado esté presente en el lugar de trabajo, realice tareas bajo la dirección o supervisión del empleador o bien no tenga la posibilidad de abandonar el lugar de trabajo.

LÍMITES DE HORAS NORMALES DE TRABAJO POR DÍA Y POR SEMANA

Límites previstos en los Convenios

Conforme a los dos Convenios, las horas normales de trabajo no podrán exceder, por regla general, de ocho diarias y de 48 semanales. Estos toques fijados a las horas normales de trabajo establecidas en los Convenios deben considerarse como límites máximos absolutos, que no admiten variaciones ni excepciones, aun consensuadas por las partes, de manera que se debe prohibir que los trabajadores los rebasen por iniciativa propia.

Los límites de horas normales de trabajo previstos en los Convenios se aplican a una relación de empleo concreta y no, en cambio, en los supuestos de las personas que trabajan por cuenta propia o de quienes, simplemente porque asumen mayor carga de trabajo fuera de su empleo principal, rebasan en conjunto el número máximo autorizado de horas normales de trabajo.

DISTRIBUCION VARIABLE DE LAS HORAS DE TRABAJO

Concepto y modalidades de ordenación variable de las horas de trabajo

Las modalidades de ordenación con distribución variable de las horas de trabajo son formas de organizar el tiempo de trabajo que permiten adaptar los horarios en función de las variaciones del volumen de actividad laboral durante cierto período, ampliando en determinados días el horario de trabajo y acortándolo en otros, de modo que el número total de horas trabajadas durante tales períodos no exceda de ciertos límites. *Por una parte, aunque el carácter fluctuante del ciclo de producción puede hacer inevitable ese tipo de ajustes, la aplicación de tales horarios debería estar también sujeta a ciertos límites, pues de lo contrario las limitaciones al número máximo de horas de trabajo diarias perderían su efecto de protección.* El punto de equilibrio queda reflejado en las disposiciones de los Convenios números 1 y 30, que rigen dichas modalidades de ordenación. Ambos convenios permiten la distribución de las horas de trabajo a lo largo de la semana y durante períodos más largos, inclusive en régimen de turnos, y sobre la compensación de las horas perdidas en determinado período mediante la aplicación de horarios que excedan del límite en un período diferente. Por otra parte, en ellos se establecen determinados límites para tales sistemas de distribución de horas especificando las circunstancias en que se permite una distribución irregular del horario semanal, señalando limitaciones respecto de las horas adicionales que se podrán trabajar, y estipulando el procedimiento oportuno para obtener autorización al efecto.

Tanto en el Convenio número 1 como en el Convenio número 30 se prevén algunas excepciones al principio de la jornada laboral de ocho horas y de la semana de 48 horas. Ambos Convenios permiten a los empleadores organizar el horario laboral con arreglo a las variaciones de las actividades de la empresa durante un cierto período mediante la asignación de tareas de suerte que se rebasen los límites normales del horario de trabajo establecido para la empresa. Al igual que respecto a la distribución de las horas de trabajo, las disposiciones de los Convenios números 1 y 30 en materia de excepciones reflejan también 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. Al tiempo que autorizan excepciones al horario de trabajo

normal, ambos Convenios definen las circunstancias en que tales excepciones son admisibles, así como el procedimiento para determinar el número máximo de horas de trabajo permisibles y las correspondientes remuneraciones por horas extraordinarias. También, establecen diversos requisitos para la autorización de tales prórrogas del horario laboral.

En ambos casos se señalan dos tipos de excepciones:

- i. Excepciones permanentes, y
- ii. Excepciones temporales o periódicas

Las excepciones permanentes pueden definirse como aquellas en que el trabajo ha de realizarse necesariamente y con carácter regular fuera de las horas normales de trabajo para atender a las necesidades permanentes de una empresa, de modo que sea posible prever el momento exacto en que se han de desempeñarse las tareas. En ambos convenios tales excepciones son permisibles en los supuestos de trabajo intermitente y de trabajo preparatorio o complementario. Además, el Convenio número 30 permite estas excepciones en los almacenes y otros establecimientos donde la naturaleza del trabajo, el volumen de la población o el número de personas empleadas hacen inaplicable el horario de trabajo estipulado en los artículos 2 y 3 del Convenio.

Las excepciones temporales o periódicas pueden definirse como excepciones previstas para aquellos supuestos en que la actividad laboral ha de desempeñarse en ocasiones fuera del horario de trabajo para atender las necesidades temporales de una empresa cuando no es posible prever el período exacto durante el que se ha de realizar tal actividad. En virtud del Convenio número 1, esas excepciones serán permisibles en casos excepcionales de sobrecarga de trabajo y, con arreglo al Convenio número 30, en casos de sobrecarga anormal de trabajo debida a circunstancias especiales, siempre y cuando no quepa esperar normalmente que el empleador recurra a otras medidas. Además el Convenio número 30 permite excepciones temporales en casos de accidente, fuerza mayor real o inminente, o trabajo urgente con la maquinaria o planta, para evitar la pérdida de mercancías perecederas o para no poner en peligro los resultados técnicos del trabajo, y para posibilitar la realización de tareas especiales, como la realización de

inventarios o la preparación de balances contables, días de compensación, liquidaciones y comprobación y cierre de cuentas.

Además de las excepciones permanentes y temporales, en ambos Convenios se prevé también la suspensión por orden gubernativa de las disposiciones relativas a las horas de trabajo en casos de guerra o de otros tipos de emergencias que pongan en peligro la seguridad nacional.

En virtud de ambos Convenios, las excepciones permanentes y temporales han de determinarse mediante reglamentos establecidos por la autoridad pública, que se dictarán sólo tras consultar con las organizaciones patronales y sindicales pertinentes, cuando las haya. En el Convenio número 30 también se hace especial hincapié en los acuerdos colectivos, si los hubiere, concertados entre tales organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Para los fines de ambos Convenios, el concepto de “hora extraordinarias” abarca sólo las horas trabajadas en exceso del horario normal en casos de excepción temporal. Como recordó la Comisión de Expertos en su Estudio general de 1967, en situaciones de excepción permanente las horas adicionales de trabajo deberían considerarse no como “horas extraordinarias”, sino como “horas de trabajo ordinarias” permitidas para ciertas categorías de trabajo y para ciertos establecimientos. Esta distinción hace que en situaciones de excepción permanente se haya excluido la obligación de pagar las horas adicionales trabajada en una tasa inferior al salario básico aumentado en 25 por ciento.

CIRCUNSTANCIAS EN QUE PUEDEN PERMITIRSE EXCEPCIONES

Excepciones permanentes

Trabajo intermitente a causa de la naturaleza del mismo

La expresión “trabajo intermitente a causa de la naturaleza del mismo”, tal como se utiliza en los Convenios, se refiere a la actividad laboral no relacionada con la producción propiamente dicha y que, por sus características, abarca largos períodos de inactividad en que los trabajadores no tienen que realizar actividades físicas ni dedicar una atención continuada, permaneciendo en sus puestos de trabajo sólo para atender a posibles llamadas.

Trabajo “complementario” y “preparatorio”

Los conceptos de “trabajo complementario” y de “trabajo preparatorio”, tal como se utilizan en los Convenios, se refieren al trabajo de que debe ejecutarse necesariamente fuera del límite asignado al trabajo general de un establecimiento, o de los límites establecidos para el horario de trabajo del resto de las personas empleadas en el establecimiento.

En Finlandia, las modalidades de trabajo preparatorio y complementario pueden acordarse en los contratos de trabajo. A tenor de la Ley de Horas de Trabajo, se entiende por trabajo preparatorio y complementario: i) el necesario para que otros empleados del mismo lugar de trabajo puedan trabajar durante su horario laboral normal; ii) el desempeñado por directores con funciones de supervisión inmediatamente antes de comenzar o de terminar el horario laboral de sus subordinados, o iii) el necesario en el trabajo por turnos para permitir el intercambio de información en el cambio de turno.

Excepciones temporales o periódicas

Casos excepcionales de sobrecarga de trabajo (aumento extraordinario de trabajo)

Las excepciones temporales están autorizadas por el Convenio número 1 en los casos de aumento extraordinario del trabajo y por el Convenio número 30, con el objeto de: evitar la pérdida de mercancías perecederas o evitar poner en peligro los resultados técnicos del trabajo; posibilitar trabajos especiales, tales como inventarios o preparación de balances contables, días de compensación, liquidaciones, y comprobación y cierre de cuentas; y casos de aumento extraordinario del trabajo debido a circunstancias especiales, siempre y cuando no quepa esperar normalmente que el empleador recurra a otras medidas. Estas excepciones son similares en el sentido de que la necesidad de trabajar horas extraordinarias responde al aumento de la carga de trabajo. Las razones específicas de ese aumento pueden ser sin embargo diferentes, y el volumen de trabajo adicional no tiene por qué ser imprevisto (o imprevisible). Puede deberse a la índole especial de la propia actividad, si ésta experimenta periódicamente un aumento en ciertas épocas del año, a un incremento súbito de pedidos debido a acontecimientos imprevistos, o bien a la imposibilidad de determinar con exactitud la hora en que terminará un trabajo o un proceso por la propia naturaleza de éste. En tales casos, es probable que la necesidad de realizar ocasionalmente horas extraordinarias subsista siempre. Tales situaciones pueden darse cuando el empleador asume mayor volumen de trabajo del que los empleados podrán desempeñar en el horario laboral normal. En tales casos, las horas extraordinarias permiten agilizar o aumentar la producción, o hacer frente a una sobrecarga de pedidos, aunque el exceso de trabajo no esté directamente relacionado con la naturaleza de la actividad. Por último, esa necesidad puede derivarse también del carácter perecedero de los artículos que se fabrican o del material que se utiliza.

Con todo, existen diferencias entre la excepción temporal prevista en el Convenio número 1 para casos de aumento excepcional del trabajo y la excepción temporal contemplada en el Convenio número 30 para situaciones de aumento extraordinario del trabajo. Aunque en el Convenio número 30 la aplicación de esta excepción está condicionada a una situación en que normalmente no puede esperarse que el empleador recurra a otras medidas, el Convenio número 1 no impone ningún requisito adicional en ese sentido.

Las disposiciones legales que autorizan excepciones a los horarios laborales normales en casos excepcionales de aumento del trabajo existen ya en las legislaciones de varios países. En Grecia, por ejemplo, se permiten las horas extraordinarias en los almacenes para cubrir la ampliación en dos horas de los horarios comerciales entre el 20 y el 31 de diciembre de cada año y durante la Semana Santa, excepto el día de Viernes Santo.

Accidentes, trabajo urgente y fuerza mayor

En virtud del Convenio número 1, el límite de horas de trabajo previsto en el artículo 2 de dicho instrumento podrá ser sobrepasado en caso de accidentes 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. Por otra parte, en el Convenio número 30 se dispone que los reglamentos de la autoridad pública determinarán las excepciones temporales que puedan concederse 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.

Aunque las excepciones permitidas en caso de accidente, fuerza mayor o trabajo urgente vienen definidas en términos muy similares en ambos Convenios, hay entre ellos diferencias significativas a ese respecto. En el Convenio número 1 las excepciones por causa de accidente, fuerza mayor o trabajo urgente no figuran entre las excepciones temporales. Por consiguiente, y a diferencia del Convenio número 30, el Convenio número 1 no obliga a incluir ese tipo de excepciones en los reglamentos de la autoridad pública previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.

El término fuerza mayor no está definido en ninguno de los dos Convenios. Pueden encontrarse indicaciones de su significado en los trabajos preparatorios. Como se indicó en el informe explicativo del Convenio número 1, en la versión inglesa se utilizó el término francés *force majeure*, sin traducir, para reflejar el sentido exacto del concepto, que no quedaba cabalmente expresado con el vocablo “emergencia” utilizado en la versión inglesa del proyecto del Comité de Organización sometido a la Conferencia. Con base a estas consideraciones, si bien cabe inferir que todos los casos de fuerza mayor pueden considerarse como “emergencias”, no todos los casos de “emergencias” llegan a constituir fuerza mayor.

Pueden encontrarse exenciones específicas para casos de accidentes, trabajo urgente y fuerza mayor en la legislación de varios países. Por ejemplo, en Finlandia, en virtud de la Ley de Horas de Trabajo, cuando un suceso inesperado interrumpa o amenace gravemente con interrumpir las operaciones ordinarias o con poner en peligro la vida, la salud o los bienes de las personas, el horario de trabajo ordinario prescrito o acordado podrá ampliarse en función de esas causas, aunque por un período no superior a dos semanas. El trabajo de emergencia no figura entre las razones que permiten realizar horas extraordinarias en el artículo 19 de esa ley. En Suecia, cuando un desastre natural, un accidente, u otra circunstancia similar que el empleador no haya podido prever, haya provocado una interrupción de la actividad empresarial o entrañe un peligro inminente de ello o algún daño para la vida, la salud o los bienes de las personas, podrán realizarse horas extraordinarias en la medida en que tales circunstancias así lo exijan (horas extraordinarias de urgencia).

LÍMITES AL NÚMERO TOTAL DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Determinación de los límites

Ni el Convenio número 1 ni en el Convenio número 30 se prevén límites concretos al número total de horas extraordinarias que está permitido trabajar durante un período especificado en casos de excepción permanente o temporal. El Convenio número 1 únicamente indica que, para cada excepción, el número máximo de horas extraordinarias vendrá determinado por la autoridad pública por la vía reglamentaria. Del mismo modo, el Convenio número 30 prevé que, salvo en los casos de excepción temporal por causa de accidente, fuerza mayor o trabajo urgente, los reglamentos establecidos por la autoridad pública deberán determinar el número de horas de trabajo extraordinarias que podrán permitirse al día y, para las excepciones temporales, al año.

Aunque en ambos Convenios la determinación de límites específicos al número total de horas extraordinarias se deja al arbitrio de las autoridades competentes, ello no significa que éstas gocen de facultades ilimitadas al respecto. Teniendo presente la filosofía que late en los Convenios y a la luz de los trabajos preparatorios, cabe deducir que dichos límites deberán ser “razonables” y señalarse en consonancia con el objetivo general de los instrumentos, a saber: fijar la jornada de ocho horas y semana de 48 horas como norma jurídica para los horarios de trabajo, con el fin de proteger al trabajador frente a una fatiga indebida, de asegurarle un tiempo de ocio razonable y de otorgarle oportunidades de diversión y de vida social.

Al tenor de estas consideraciones, antes de determinar el límite de horas extraordinarias que deberían considerarse “razonable” en determinadas excepciones, la autoridad pública debería evaluar con sumo detenimiento la intensidad del trabajo en cuestión, el cansancio físico o mental que podría ocasionar, y las consecuencias negativas de ese cansancio, más bajo debería ser el límite “razonable” que autorice para una excepción determinada.

Límites generales a las excepciones permanentes y temporales

En las legislaciones nacionales, los límites prescritos al número total de horas adicionales no suelen reflejar la distinción establecida en los Convenios entre excepción permanente y temporal. Por lo general, hay un sólo límite legal aplicable tanto a las excepciones permanentes como a las temporales, aunque frecuentemente no es extensivo a los casos de accidente, trabajo urgente y fuerza mayor, que pueden estar sujetos a horarios especiales ajenos a las disposiciones por las que se rigen las excepciones a los horarios de trabajo normales.

REMUNERACIÓN POR HORAS EXTRAORDINARIAS

En virtud del Convenio número 1, la tasa del salario de las horas extraordinarias se aumentará por lo menos en un 25 por ciento con relación al salario normal. Aunque el texto del Convenio número 1 no excluye específicamente las excepciones permanentes a la obligación de aplicar una tasa más alta, la Conferencia de Londres interpretó esta disposición en el sentido de que la obligación de remunerar mejor las horas extraordinaria con arreglo a lo dispuesto en el Convenio es aplicable solamente a las horas extraordinarias contempladas en el apartado b) del artículo 6 de dicho Convenio, es decir, sólo en los casos de excepción temporal. Así pues, en virtud del Convenio número 1 la aplicación de una tasa más alta cuando está permitido superar el límite de horas de trabajo previsto en su artículo 2 no es obligatoria ni en casos de excepción permanente ni de accidente o de fuerza mayor. Según el Convenio número 30, la tasa aplicada al pago de las horas de trabajo extraordinarias permitidas en virtud de los apartados b), c) y d) del párrafo 2 del artículo 7 se aumentará en un 25 por ciento en relación con el salario normal. Al igual que en el Convenio número 1, en el Convenio número 30 no se estipula una tasa más alta ni en casos de excepción permanente ni en casos de accidente o fuerza mayor.

PROCEDIMIENTOS PARA LA AUTORIZACIÓN DE AMPLIACIONES DE LOS HORARIOS DE TRABAJO

En virtud del Convenio número 1, los reglamentos que determinan las excepciones permanentes y temporales deberán dictarse por la autoridad pública previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan. En virtud del Convenio número 30, los reglamentos relativos a las excepciones permanentes y temporales deberán ser dictados por la autoridad pública previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores y habida cuenta, especialmente, de los contratos colectivos que puedan existir entre esas organizaciones. En ninguno de esos dos Convenios se prevé con carácter específico la forma que han de revestir tales consultas, ni se describe el procedimiento para autorizar la ampliación de los horarios de trabajo en tales excepciones. Ninguno de ellos hace tampoco referencia al procedimiento que permitiría autorizar la ampliación de los horarios de trabajo en casos particulares en el ámbito de una empresa o establecimiento dado.

POLÍTICAS RELATIVAS A LA HORAS DE TRABAJO

Políticas y medidas recomendadas por la OIT

En los Convenios números 1 y 30 no se establece ninguna prescripción sobre políticas o medidas relativas a la horas de trabajo ni se mencionan tales políticas o medidas. No obstante, se puede extraer cierta orientación sobre la formulación y aplicación de las políticas relativas a las horas de trabajo de la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962, (número 116).

La Recomendación número 116 fue elaborada para complementar los instrumentos internacionales existentes y facilitar su aplicación, indicando las medidas prácticas para proceder a una reducción progresiva de la duración del trabajo, habida cuenta de la variedad de condiciones económicas y sociales que prevalecían en los diferentes países, así como de la variedad de las prácticas nacionales para reglamentar la duración y las demás condiciones del trabajo; indicando de una manera general los métodos según los cuales dichas medidas prácticas podrían ser aplicadas; e indicando la regla de la semana de 40 horas, tal y como se estableció en el Convenio sobre las

cuarenta horas, 1935 (número 47), como una norma social que había de alcanzarse, por etapas si era necesario, y definiendo la duración normal máxima del trabajo, conforme a lo dispuesto en el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919, número 1. En la Recomendación se insta a que cada Miembro formule y prosiga 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. Asimismo, la duración normal del trabajo debería reducirse progresivamente, cuando fuese apropiado, con objeto de alcanzar la norma social indicada en el preámbulo de la Recomendación, sin disminución alguna del salario que los trabajadores estuviesen percibiendo en el momento en que se redujese la duración del trabajo. Cuando la semana normal de trabajo excediese de 48 horas, deberían adoptarse medidas inmediatas para reducirla a ese nivel, sin disminución alguna del salario que los trabajadores estuviesen percibiendo en el momento en que se redujese la duración del trabajo. Cuando la semana normal de trabajo fuese ya de 48 horas o menos, la preparación y aplicación de medidas para reducir progresivamente la duración del trabajo deberían hacerse de acuerdo con las circunstancias nacionales y con las condiciones de cada sector de actividad económica.

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

Si bien la OIT ha seguido recomendando hasta ahora que los gobiernos prosigan políticas y medidas destinadas en exclusividad a reducir la duración del trabajo, no todos los países han seguido esta recomendación. Mientras que un número significativo de países han preparado y proseguido con firmeza tales políticas y medidas, en cierto número de ellos las políticas y medidas relativas a las horas de trabajo no se propone su reducción, sino ya sea cambiar su ordenación o incluso su ampliación. Esto representa un cambio importante en las políticas mundiales relativas al tiempo de trabajo en comparación con la situación descrita en los Estudios generales de 1967 y 1984. Por último, en determinados países, no se han adoptado políticas ni medidas específicas en relación con las horas de trabajo.

POLÍTICAS Y MEDIDAS NACIONALES EXISTENTES DESTINADAS A REDUCIR LAS HORAS DE TRABAJO

Si bien difiere en los detalles, la mayoría de las políticas y medidas nacionales existentes destinadas a reducir la duración del trabajo tiene una importante característica en común. La reducción de las horas de trabajo no se considera el objetivo general sino más bien una herramienta para lograr dos metas importantes:

- i) La creación de puestos de trabajo adicionales y
- ii) La consecución de un equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los empleados.

MEDIDAS DE APLICACIÓN

Tipos de medidas de aplicación

Además de las disposiciones sustantivas por las que se establecen normas relativas a las horas de trabajo, tanto el Convenio número 1 como el Convenio número 30 contienen disposiciones destinadas a la aplicación efectiva de estas normas. Huelga decir que, a menos que se garantice tal aplicación, los propósitos de los instrumentos resultarían inalcanzables. En ambos Convenios se prevé la aplicación de sus disposiciones mediante:

- i. La notificación de las horas de trabajo y de descanso
- ii. El mantenimiento de registros, y
- iii. La imposición de sanciones.

Asimismo, de conformidad con el Convenio número 30, deberán tomarse las medidas necesarias para garantizar una inspección adecuada.

Notificación de las horas de trabajo y de descanso

De conformidad con el Convenio número 1, con el objeto de facilitar la aplicación de sus disposiciones, debe exigirse a cada empleador que dé a conocer, por medio de avisos colocados en un lugar visible de su establecimiento u otro lugar conveniente, o en cualquier 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 tienen que fijarse 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 la forma de aviso aprobados por el gobierno, y que dé a conocer, en la misma forma, los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no consideren comprendidos en las horas de trabajo. El Convenio número 30 impone a los empleadores obligaciones parecidas, excepto por la ausencia de una obligación relativa a la modificación de las horas.

Llevanza de registros

En virtud del Convenio número 1, se exige a todo empleador que inscriba 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 Convenio. De conformidad con el Convenio número 30, se exige a todo empleador que inscriba en un registro, en la forma aprobada por la autoridad competente, todas las horas de trabajo extraordinario efectuadas en virtud del párrafo 2 del artículo 7, y el importe de su remuneración. A diferencia del Convenio número 30, el Convenio número 1 no exige específicamente la inscripción en registros de los salarios pagados por las horas de trabajo extraordinarias.

Imposiciones de sanciones

De conformidad con el Convenio número 1, se considera ilegal emplear a una persona fuera de las horas fijadas en virtud del apartado a) del artículo 8 o durante las horas señaladas en virtud del apartado b) del párrafo 1 de ese mismo artículo. Del mismo modo, con arreglo al Convenio número 30, será considerado ilegal el hecho del emplear a una persona fuera de las horas en que comienza y termina la jornada de trabajo (turnos) que haya sido fijada en virtud del apartado a) del párrafo 2 o durante las horas de descanso fijadas en virtud del apartado) del párrafo 2 del artículo 11. Asimismo, el Convenio número 30 exige que todo Miembro que lo ratifique tome las medidas necesarias, en forma de sanciones, para que sean aplicadas las disposiciones del Convenio.

Las sanciones por violación de las disposiciones en materia de duración del trabajo prescritas por las legislaciones nacionales consisten normalmente en sanciones pecuniarias. Los métodos utilizados para determinar la cuantía exacta de estas sanciones varían de un país a otro. La cuantía de la sanción se basa a veces en el salario mínimo o básico. Por ejemplo, en Costa Rica, la violación de las disposiciones sobre duración del trabajo puede dar lugar a una sanción pecuniaria que oscila desde uno hasta 23 salarios básicos. El salario mensual también se utiliza como base para el cálculo de las sanciones pecuniarias por violación de las disposiciones en materia de duración del trabajo en México y República de Moldova.

En otros casos, la legislación prescribe sanciones con cuantías fijas. Por ejemplo, en Cánada, la sanción máxima por violación de la Parte III del Código del Trabajo, por la que se reglamenta la duración del trabajo, es de 5.000 dólares canadienses. Del mismo modo, en el Cánada (Columbia Británica), el Director del Servicio de normas de empleo puede imponer multas de 500, 2.500 ó 10.000 dólares canadienses por contravenir cualquier disposición del la Ley o del Reglamento de Normas de Empleo.

En algunos casos, las sanciones pecuniarias pueden complementarse con sanciones penales, incluida la prisión. En Dinamarca, es posible imponer tales sanciones a la persona que sea responsable de que se realice el trabajo, en violación de las normas de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo, durante los períodos y los días de

descanso, que supervise o inspecciones tal trabajo o que desempeñe tareas en violación de la Parte 9 de la ley. La sanción consiste en una multa o hasta doce meses de prisión. La sanción puede aumentar hasta dos años de prisión si la violación se comete intencionalmente o por culpa grave. La infracción de los reglamentos en materia de duración del trabajo también puede implicar la responsabilidad penal en Finlandia, Japón, Mauricio, Suecia y Suriname.

CONCLUSIONES DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA

Chile es país Miembro de la Organización Internacional del Trabajo y desde su creación abrazó los postulados de protección laboral con leyes que resguarden a los trabajadores en una desigual relación de poder, respecto de los empleadores dueños de los recursos económicos.

Para la OIT, ha sido de suma importancia la elaboración y adopción de normas internacionales sobre la jornada de trabajo.

Al efecto, en el Convenio número 1, la materia principal de su texto trató de la adopción del principio de la jornada de ocho horas de trabajo diario y cuarenta y ocho horas semanales para los trabajadores de empresas que desarrollaren actividad económica de tipo industrial.

Le siguió el Convenio número 30, por el cual la extensión máxima de la jornada de cuarenta y ocho horas se hizo extensiva a los trabajadores del comercio y oficinas.

A continuación y en la misma línea, es que en el año 1935, en la decimonovena reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo reunida en Ginebra, se propone la adopción del Convenio sobre la jornada de trabajo de cuarenta horas, como una respuesta frente al desempleo extendido y persistente en esa época de la historia de la humanidad.

De esta forma, es que podemos ir encontrando que los principios básicos y medidas, tanto de protección como de promoción del trabajo que propone este organismo, son instauradas en las legislaciones nacionales de sus países Miembros.

En Chile, las relaciones laborales se encuentran reguladas en el Código Laboral y en el podemos encontrar que nuestra legislación laboral tiende a seguir las recomendaciones de la OIT, como es el caso de establecer una permanente reducción de la jornada laboral, y es que de esta manera, con fecha 05.10.2001 se publicó la ley 19.759, que en el número 7 de su artículo único, redujo la extensión máxima de la jornada laboral semanal de cuarenta y ocho horas a cuarenta y cinco horas contemplada en el

artículo 22 del Código del Trabajo, lo que comenzó a operar con vigencia legal desde el 1º de enero de 2005.

Esta reducción de la jornada de trabajo se condice con los propósitos sugeridos por la OIT dentro de las políticas y medidas nacionales existentes destinadas a reducir las horas de trabajo, y con esto, a la creación de puestos de trabajo adicionales y la consecución de un equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los empleados.

También encontramos instauradas las recomendaciones respecto a las horas de trabajo extraordinario que se hacen en el artículo 6 del Convenio número 1, las cuales son tratadas como excepciones permanentes o temporales que pueden dar origen a una extensión de la jornada ordinaria de trabajo.

Son consideradas excepciones permanentes las que tienen relación con trabajos preparatorios o complementarios que necesariamente deben ejecutarse fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

Son consideradas excepciones temporales las que pueden admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo.

Son estas últimas el sustento de la ejecución de horas extraordinarias y en estos casos se debe considerar que el que se presente un aumento extraordinario del trabajo debe responder a una adecuación del volumen de actividad que el nivel productivo presenta en ciertos períodos, pero sin llegar a sobrepasar los límites. El aumento de la carga laboral es una situación de hecho que no se puede soslayar, pero sí se pueden tener los antecedentes que consigan conocer la oportunidad de su ocurrencia que permitan modificar y organizar las cargas de trabajo necesarias para hacer frente a esas contingencias.

Las excepciones temporales, si bien permiten la extensión de la jornada ordinaria, no son una alternativa para que los empleadores las institucionalicen como un modo de alargar la jornada de trabajo, pues sólo se deben ajustar a responder a situaciones de excepción.

Es por esta razón que la ley 19.988 modifica el inciso primero del artículo 32 del Código de Trabajo, estableciendo un plazo máximo de tres meses por el cual los trabajadores pueden realizar trabajo extraordinario que responda a cumplir con un aumento de la carga de trabajo justificado y por otra parte impedir el abuso dado por el empleador a la legislación anterior que no contemplaba restricción alguna en la cantidad y oportunidad de la jornada extraordinaria.

En la comparación de las legislaciones mexicanas, argentinas y españolas sobre el tratamiento de la jornada extraordinaria, también se encuentra considerada la ejecución de horas extraordinaria para atender a situaciones especiales, originadas tanto para enfrentar una mayor carga de trabajo, como para impedir peligros graves e inminentes para las personas o para la empresa; el recargar el valor de las horas a lo menos con un 25% más del valor de las horas ordinarias; el considerar el trabajo extraordinario sólo con el consentimiento del trabajador y de establecer topes a su realización, los que no pueden ser excedidos.

En la actualidad la legislación laboral chilena también dispone y requiere que el empleador deje constancia en pacto escrito de la oportunidad y motivos de la solicitud de realización de horas extraordinarias a los trabajadores, según el inciso primero del artículo 32 del Código del Trabajo.

Del incumplimiento del requisito anterior, la Dirección del Trabajo, mediante su Dictamen 332/23 del 30.01.2002 ha dispuesto que toda vez que no se realice el pacto escrito constituye una infracción sancionada por el artículo 477 del Código del Trabajo.

En entrevista efectuada a Don Saúl Arredondo Vicuña, Encargado de la Unidad Jurídica de la Inspección del Trabajo Provincial Valparaíso, señala que en los casos de aplicación de multas por esta infracción, los empleadores pueden efectuar, tanto los reclamos o reconsideraciones administrativas como judiciales en los Tribunales del Trabajo, pero mayoritariamente éstos “han fallado en favor de la Inspección, puesto que los tribunales han considerado que han sido bien cursadas, ajustándose a derecho. A lo más han indicado rebajar la cuantía de la multa suministrada al infractor”.

Indica que “los reclamos a las multas cursadas deben ser resueltas en primera instancia, esto es, en los Tribunales del Trabajo por auto acordado de la Corte Suprema, y que cualquier reclamo posterior por disconformidad en el fallo de primera instancia son inadmisibles en las Cortes de Apelaciones, dando a entender y reforzando la idea que en legislación laboral, ésta no es apelable, dando refuerzo al principio protector del trabajador que ésta involucra”.

Respecto a la interpretación y aplicación de los incisos primero y segundo del artículo 32 del Código del Trabajo señala que “no existe contradicción, pues se trata de regular de una mejor manera la ejecución de las horas extraordinarias. En Chile, comúnmente la empresa y los trabajadores consideran como normal la ejecución de jornada extraordinaria. Con la reforma se pretende que sean lo que efectivamente deben ser: una actividad que se realiza eventualmente frente a situaciones de causas especiales”.

De la revisión de los expedientes de reclamos, que se encuentran en el Tribunal del Trabajo de Valparaíso, efectuados por empresas contra la imposición de multas que en los procesos de fiscalización la Inspección del Trabajo les aplicó, no se encontraron reclamos contra infracciones por no contar con el pacto escrito para efectuar horas extraordinarias de trabajo.

Sólo se encontró un caso de expediente de reclamo contra multa impuesta por la Inspección del Trabajo, presentada por Automotriz Villegas Limitada, que involucra el no poseer el pacto escrito para efectuar horas extraordinarias. Dicho reclamo no fue acogido por el Tribunal del Trabajo de Valparaíso y en la instancia siguiente en la Corte de Apelaciones de Valparaíso, ésta lo declaró inadmisibile.

A continuación, la parte reclamante presentó con fecha 3 de abril de 2006 un recurso de casación en el fondo ante la Excelentísima Corte Suprema, el que a la fecha aún no ha sido resuelto.

En definitiva:

La legislación laboral vigente sobre jornada extraordinaria de trabajo en Chile adhiere a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, en cuanto a inclinarse a disminuir su extensión e indicar constantemente las limitaciones máximas al tiempo y condiciones en que los trabajadores, las personas, deben dedicar a las actividades laborales productivas.

Con la reducción de la actual jornada ordinaria de trabajo a 45 horas semanales y con los requisitos de orden regulatorio y restrictivo a la jornada extraordinaria de trabajo establecidos en el artículo 32 del Código del Trabajo, se pretenden objetivos que apunten a lograr una fuerza de trabajo con una mayor disponibilidad de tiempo para la mejora de su calidad de vida que repercuta en las actividades productivas, así como el de convertirse en una herramienta que promueva la incorporación de mayor número de personas a la actividad laboral al mantenerse o aumentar los niveles de productividad y de requerimiento de la mano de obra necesaria para cubrirla.

En lo que respecta a la aplicación de sanciones por incumplimiento del artículo 32 del Código del Trabajo, es posible apreciar que para los trabajadores es una medida favorable, en cuanto protege su derecho a trabajar dentro de los nuevos máximos de extensión de jornada de trabajo, tanto ordinaria como extraordinaria, recayendo en el empleador la responsabilidad de no recurrir a la extensión de las actividades más allá de la jornada ordinaria (en jornada extraordinaria), solo por circunstancias de su propio interés y decisión discrecional, sino que la ley establece elementos de calificación a los que debe ceñirse y no sobrepasar sus limitaciones. Por lo tanto, se convierte en un elemento que clarifica el espíritu de las circunstancias de realización de jornada extraordinaria, cual es el de responder a requerimientos de aumento en la carga de trabajo excepcionales que no es posible dejar de cumplir en el interés de la empresa, pero que en ningún caso deben ser consideradas como una alternativa de complemento propio de la jornada ordinaria.

De esta manera, se puede consignar que la aplicación de los requisitos del artículo 32 del Código del Trabajo ha sido llevada a efecto e internalizada por los empleadores, no encontrándose antecedentes de multas por su infracción en los Tribunales del Trabajo de Valparaíso, por lo que se puede deducir que no es un elemento que implique una perturbación en el desarrollo de la relación laboral y que ante impugnación de las mismas, éstas son resueltas en favor de la entidad fiscalizadora, esto es, la Dirección del Trabajo, toda vez que los tribunales han adoptado y aplicado el criterio de que en materia laboral, los recursos de apelación a las multas por infracción a la legislación son inadmisibles, postura que es coherente y refuerza la calidad de protectora de la legislación laboral a favor de los derechos y condiciones apropiadas para los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- [1] Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2002, Manual de Derecho del Trabajo, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo I.
- [2] El Almanaque. Léxico. <http://www.elalmanaque.com> (17/10/2005)
- [3] Enciclopedia Encarta. 1993-2003. Microsoft Corporation.
- [4] Instituto de derecho http://www.iepala.es/curso_ddhh/ddhh970.htm (17/10/2005)
- [5] Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; 2003, Manual de Derecho del Trabajo, 4° Edición, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Tomo III.
- [6] Humeres Magnan, H; Humeres Noguera, H. 1994. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 14° Edición. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile.
- [7] Cámara de Diputados, sesión 54° de fecha 17 de abril de 2001: Preinforme de la Comisión Investigadora encargada de analizar los incumplimientos empresariales de la normativa laboral vigente, y de las facultades y recursos adicionales que requieren los organismos públicos para garantizar el cumplimiento de la ley.
- [8] México, Ley N° 125 Federal del Trabajo.
- [9] Argentina, Ley N° 20.744 Ley de Contrato de Trabajo.- Texto ordenado por Decreto 390/76. Boletín Oficial, 21 de Mayo de 1976 .
- [10] España, Ley N° 8/1980, Estatuto de los Trabajadores.
- [11] Conferencia Internacional del Trabajo. 93ª reunión 2003. Informe III (Parte 1B). Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30).

ANEXO “A”

ENTREVISTA

Efectuada a Don Rubén Araya

Unidad de Relaciones Laborales Sindicato y Negociaciones Colectivas

Inspección Provincial del Trabajo – Valparaíso

La siguiente entrevista es parte de la tesis de pre grado, titulada “La jornada extraordinaria de trabajo antes y después de la reforma laboral incorporada por la ley N° 19.759 del 2001: su nueva aplicación” como instrumento de investigación y recopilación de las opiniones y recomendaciones de los actores involucrados en la relación laboral.

- ¿Tiene conocimiento de la modificación introducida por esta ley en materia de jornada extraordinaria de trabajo, solicitado por el inciso primero del artículo 32 del Código del Trabajo ?

R: Sí.

- ¿Conoce cuáles son los nuevos requisitos actuales para la ejecución de jornada extraordinaria de trabajo?

R: La obligación de un pacto escrito en el que quede constancia de la solicitud de trabajo extraordinario que el empleador realiza a los trabajadores y en que éstos, en forma voluntaria, aceptan.

- ¿Qué circunstancias cree son consideradas en la empresa para solicitar a sus trabajadores la prolongación de sus servicios en jornada extraordinaria de trabajo?

R: En relación a una necesidad de trabajo extra al normalmente aportado por el trabajador, es destacable que las empresas muchas veces tienen una falta de personal para el trabajo que desarrollan, por lo que llegan a solicitar mayor esfuerzo de sus trabajadores. Esto evidencia, entonces, una mala política de recursos humanos, por lo que deberían buscar una buena planificación de la producción y de

las necesidades de personal que requieren para sus actividades. Con la contratación de nuevas personas cubrirían el problema de producción y de esta manera también promoverían el empleo en el país.

- ¿Qué beneficios ha percibido con la nueva normativa vigente para los trabajadores, como empleadores?

R: Para los trabajadores ha permitido que éstos tengan conocimiento bajo el principio de la certeza que utilizamos en el mundo del trabajo, de conocer con claridad cuáles son sus derechos y obligaciones para que por desconocimiento no realicen o no den cabida a trabajar por más horas a las que legalmente están obligados.

Para los empleadores permite asegurar que el trabajo extra que se solicita tenga relación directa al giro, que sea necesario.

- ¿Qué inconvenientes ha percibido con la nueva normativa vigente, tanto para la empresa, como para los trabajadores?

R: Bueno, para las empresas significa esforzarse, como ya lo mencioné, en una buena planificación de las actividades de trabajo que permitan realizar el trabajo en los horarios que correspondan y no tener que pedir horas extraordinarias a sus trabajadores. Cuando se dice mejorar la planificación, se refiere a confeccionar una adecuada distribución de la jornada de trabajo.

También es necesario destacar que nuestra labor de fiscalización muchas veces se ve vulnerada en este asunto, pues los empleadores y trabajadores se unen para trabajar más en desmedro de la legislación vigente.

A su juicio ¿por qué se presenta ésta situación?

R: Lo que pasa es que muchas veces existe una suerte de colusión entre ellos en que los trabajadores realizan mayor sacrificio, más esfuerzo por plata, entonces no firman el libro de asistencia. Reciben dinero con otra denominación y no firman el libro de asistencia, por lo que éste queda adulterado dificultando la fiscalización y determinación de las horas extraordinarias trabajadas.

También es problemático para la fiscalización ,el que en las plantas de personal de las Inspecciones del Trabajo no han sufrido aumentos sustanciales de dotación de fiscalizadores, porque ¿quién fiscaliza los fines de semana o feriados?. Nosotros sólo trabajamos de lunes a viernes. Tampoco tenemos tantas atribuciones como, por ejemplo, el Servicio de Impuestos Internos, que tiene las facultades de presunción sobre algunos hechos. Nosotros no tenemos ese tipo de atribuciones. Sólo tenemos que esforzarnos en lo que encontramos en terreno y a la experiencia del fiscalizador para detectar y determinar irregularidades.

➤ ¿Considera que los nuevos requisitos son de clara aplicación?

R: Nosotros como organismo supervisor hemos sido consistentes en la aplicación de la ley, y en las fiscalizaciones, cada vez que encontramos incumplimiento, lo sancionamos de acuerdo a lo que está dispuesto. En este caso, si no consta el pacto escrito, cursamos la multa correspondiente.

➤ ¿Está de acuerdo con esa interpretación de la Dirección del Trabajo?

R: Con la exigencia del pacto escrito, se ha querido evitar que se presente un atropello del empleador al trabajador por plata y a que éste no tenga inestabilidad en el empleo. Que el trabajador se viera sujeto a la jornada de 10 horas más 2 horas extraordinarias diarias y que con esto se considerara suficiente para evitar tener trabajadores cansados, que a la larga, disminuyen en productividad. Por esto es que se vió necesario introducir un mecanismo que evitara o disminuyera que el trabajador estuviera por más del tiempo necesario trabajando.

ANEXO “B”

ENTREVISTA

Efectuada a Don Saúl Arredondo Vicuña
Encargado Unidad Jurídica
Inspección del Trabajo Provincial – Valparaíso

La siguiente entrevista es parte de la tesis de pre grado, titulada “La jornada extraordinaria de trabajo antes y después de la reforma laboral incorporada por la ley N° 19.759 del 2001: su nueva aplicación” como instrumento de investigación y recopilación de las opiniones y recomendaciones de los actores involucrados en la relación laboral.

- ¿Tiene conocimiento de la modificación introducida por esta ley en materia de jornada extraordinaria de trabajo?

R: Sí

- ¿Considera que existe contradicción entre los incisos primero y segundo del artículo 32 del Código del Trabajo?

R: No existe contradicción, pues se trata de regular de una mejor manera la ejecución de las horas extraordinarias. En Chile, comúnmente la empresa y los trabajadores consideran como normal la ejecución de jornada extraordinaria. Con la reforma se pretende que sean lo que efectivamente deben ser: una actividad que se realiza eventualmente frente a situaciones de causas especiales.

- ¿Cómo acuerdan la ejecución de jornada extraordinaria de trabajo con sus dependientes?

R: Se obliga al empleador a tener un pacto escrito, una formalidad en la que conste el consentimiento del trabajador para realizar horas extraordinarias. Además, se debe especificar las razones de la situación temporal que obliga a realizar dicha actividad.

- ¿Qué beneficios ha percibido con la nueva normativa vigente, tanto para la empresa, como para los trabajadores?

R: Para el trabajador evita en éste la autoexplotación, pues por ir en busca de mayores ingresos al realizar más horas extraordinarias, a la larga esto se convierte en un perjuicio que repercute en su salud.

También representa un resguardo al patrimonio del trabajador, pues existiría constancia en el libro de asistencia del horario de trabajo que el trabajador efectúo, el que es responsabilidad del empleador, que de ésta manera igualmente sabría cuánto tiempo laboró el trabajador.

- ¿Qué inconvenientes ha percibido con la nueva normativa vigente, tanto para la empresa, como para los trabajadores?

R: Para las empresas ha significado que deben realizar un esfuerzo en emplear a nuevos trabajadores al tener una necesidad de trabajo.

- ¿Qué opinión tiene de la aplicabilidad de los nuevos requisitos de la normativa vigente?

R: El mayor problema se ciñe a los trabajadores que, laborando horas extraordinarias, no las registran en el libro de asistencia, el que no estaría siendo llevado correctamente y por lo tanto, se excedería en la limitación de jornada extraordinaria.

- En los casos de aplicación de multas por el incumplimiento de los requisitos del inciso primero del artículo 32 en una fiscalización ¿se han recibido apelaciones judiciales en contra de las multas?

R: Sí, pero en general los tribunales del trabajo han fallado en favor de la inspección en los casos de aplicación de multas, puesto que los tribunales han considerado que han sido bien cursadas, ajustándose a derecho. A lo más ha indicado rebajar la cuantía de la multa suministrada al infractor.

También es necesario mencionar que los reclamos a las multas cursadas deben ser resueltas en primera instancia, esto es, en los tribunales del trabajo por auto de acordado

de la Corte Suprema y que cualquier reclamo posterior por disconformidad en el fallo de primera instancia son inadmisibles en las Cortes de Apelaciones, dando a entender y reforzando la idea que en legislación laboral, ésta no es apelable, dando refuerzo al principio protector del trabajador que ésta involucra.

ANEXO “C”

ENTREVISTA

Efectuada a Don Patricio Peñaloza

Tesorero Central Unitaria de Trabajadores Quinta Región

Presidente Sindicato de Trabajadores de la Construcción Quinta Región

Vicepresidente de la Confederación Nacional de Trabajadores de la Construcción de Chile.

La siguiente entrevista es parte de la tesis de pre grado, titulada “La jornada extraordinaria de trabajo antes y después de la reforma laboral incorporada por la ley N° 19.759 del 2001: su nueva aplicación” como instrumento de investigación y recopilación de las opiniones y recomendaciones de los actores involucrados en la relación laboral.

- ¿Tiene conocimiento de la modificación introducida por esta ley en materia de jornada extraordinaria de trabajo?

R: Sí.

- ¿Conoce cuáles son los nuevos requisitos actuales para la ejecución de jornada extraordinaria de trabajo?

R: Los de siempre, que el trabajador esté de acuerdo con lo que le pide en empleador. Y además, ahora tiene que quedar por escrito que va a realizar horas extras.

- ¿Cuáles circunstancias son consideradas en las empresas para solicitar a sus trabajadores la prolongación de sus servicios en jornada extraordinaria de trabajo?

R: Generalmente, por lo menos en el caso de la construcción es para avanzar más en la obra.

- ¿Cómo acuerdan la ejecución de jornada extraordinaria de trabajo con sus dependientes?

R: Es el empleador el que le pide al trabajador quedarse por más tiempo del diario normal. En el trabajo de la construcción es el supervisor o el contratista.

- ¿Qué beneficios ha percibido con la nueva normativa vigente, tanto para la empresa, como para los trabajadores?

R: Para nosotros es beneficioso porque es una medida de protección. En el caso, por ejemplo, de accidentes en el tiempo de las horas extraordinarias estamos cubiertos por el seguro del trabajo, porque estamos trabajando para la empresa y no es que se haya terminado el trabajo. Muchos trabajan después de la hora y a veces les pagan ese tiempo, pero cuando pasan accidentes, ocurre que el empleador no reconoce ese tiempo como trabajo y no se hace cargo del trabajador accidentado.

- ¿Qué inconvenientes ha percibido con la nueva normativa vigente, tanto para la empresa, como para los trabajadores?

R: A veces muchos compañeros trabajadores trabajan más de lo que debieran, por una cuestión de que ganan más en las horas extras que en las normales, porque se pagan más caras, y exceden lo que la ley dice y esto lo hacen no firmando el libro de asistencia. Entonces mientras los compañeros no dejen de dejarse explotar por más plata de la poca que ganan, van a seguir teniendo problemas con la jornada y el pago de las horas extras. También es responsabilidad de la inspección del trabajo que no siempre está fiscalizando.

- ¿Qué opinión tiene de la aplicabilidad de los nuevos requisitos de la normativa vigente?

R: Que los empleadores tomen conciencia de no exigirle más tiempo a los trabajadores, que no sean amedrentados.

➤ ¿Considera que los nuevos requisitos son de clara aplicación?

R: Son claros, lo que pasa es que deben ser fiscalizados y los trabajadores deben exigirlos a sus empleadores.

ANEXO “D”

ENTREVISTA

Efectuada a Don Víctor Oyaneder Carrasco
Subgerente de Capacitación
Asociación de Industriales de Valparaíso

La siguiente entrevista es parte de la tesis de pre grado, titulada “La jornada extraordinaria de trabajo antes y después de la reforma laboral incorporada por la ley N° 19.759 del 2001: su nueva aplicación” como instrumento de investigación y recopilación de las opiniones y recomendaciones de los actores involucrados en la relación laboral.

- ¿Qué inconvenientes ha percibido con la nueva normativa vigente, tanto para la empresa, como para los trabajadores?

R: Hay un tema que aún está un poco sensible que es la interpretación que se dio respecto de las rentas variables que tenían que ver directamente con la jornada de trabajo, entonces muchos empleadores sintieron que esta medida los perjudicó, porque la ley finalmente fue interpretada en términos de que el trabajador, no obstante trabajar menos tiempo respecto del trato, debían mantenerse las remuneraciones, entonces, eso implicó indirectamente que el empleador tuvo que subir el monto individual de estos tratos para compensar el menor tiempo, porque en un principio esto se interpretó como que en las unidades producidas en 48 horas, si bajan en un x porcentaje, debería traducirse en una remuneración proporcional y esto no impactaba en los costos de la empresa, cosa que no fue, ya que finalmente la interpretación de la Dirección del Trabajo fue que, efectivamente, no debía producirse deterioro en la remuneración del trabajador y eso significaba a la empresa que aumentara en el mismo porcentaje el valor del trato, de manera que, a igual producción, en menor jornada, las rentas fueran las mismas y eso significaba aumentar una de las variables de la fórmula que implica el balance.

- ¿Qué beneficios ha percibido con la nueva normativa vigente, tanto para la empresa, como para los trabajadores?

R: El principal de la norma era mejorar la calidad de vida de las familias. Se entendía que la persona podría dedicar más tiempo a lo que es su vida familiar o su vida personal, pero yo creo que también había una mirada acerca de que si las empresas necesitaban mejorar la captación de nuevos puestos de trabajo. Sería interesante pesquisar si es que alguna empresa se vió en la necesidad de aumentar sus dotaciones producto de la nueva jornada.

Nosotros pensamos que es un interesante cuestionamiento que nosotros no nos hemos hecho en ASIVA, el que podríamos tomarlo como elemento de consulta y poder proyectar si efectivamente en la región hubo empresas que, dada esta realidad tuvieron que llegar a aumentar en un porcentaje mínimo sus dotaciones.

- El incumplimiento de los requisitos del inciso primero del artículo 32 en una fiscalización, esto es pactar jornada extraordinaria en forma escrita, acarrea el ser sancionado con multa administrativa, ¿Consideran esta normativa apropiada o necesaria en la realización de horas extras?

R: En un tema muy sensible, porque todo lo que constituye infracción hay que tratarlo de una manera, por supuesto objetiva, pues todas las empresas no se expondrían a una situación como ésta. Nuestra apreciación es que cada vez hay un mayor cumplimiento de toda la normativa laboral en toda su expresión, no sólo por la mayor fiscalización, sino porque en todas las grandes empresas, hoy en día, las prácticas de cumplimiento de la normativa ya es permanente. El tema podría estar en la pequeña y/o microempresa que cuando contrata, pudiera por desconocimiento y otro por las características propias de la pequeña empresa, no dar cumplimiento a ciertos aspectos formales y naturalmente que allí, como en el comercio, pudiera haber una situación puntual respecto no sólo del pacto escrito de hacer horas extras, sino que del trabajo sobre la jornada máxima y lo que puede implicar todos los aspectos relacionados con jornada extraordinaria. No sólo del pacto, sino que también el reconocimiento de las horas extras como tal.

- ¿Qué opinión tiene de la aplicabilidad de los nuevos requisitos de la normativa vigente?

R: Las empresas a medida que avanza este régimen, han ido adoptando todas las exigencias, todas las obligaciones y a nosotros nos consta que, prácticamente en la inmensa mayoría, hay un cumplimiento de los máximos de la jornada extraordinaria que corresponden hasta 60 horas mensuales, con un máximo de dos horas diarias, reconociendo que hay situaciones puntuales, respecto de empresas que tienen, ya sea turnos o que incluían días inhábiles dentro de su jornada, estamos hablando de sábados y domingos, por ejemplo, reemplazando por estos días de descanso y a eso sumado a los límites de número de horas extras y eso sumado a la información que nosotros tenemos de la región, es más bien que los aspectos gruesos, como respeto de la jornada máxima y hacer trabajar a sus colaboradores, también, en los máximos permitidos por la ley sean parámetros que se cumplen. Ahora, en algunos aspectos administrativos, puede ser que hallan algunas situaciones todavía como falencia, como un adecuado control y sumatoria de las horas de jornada extraordinaria, que es un tema recurrente.

Como práctica, yo diría que existe conocimiento y la gran empresa lo cumple a cabalidad. La mayoría de las empresas en su gran porcentaje; yo creo que la pequeña empresa le falta adecuarse a la modernidad.

Normalmente aquellas empresas que administrativamente constituyen una infracción son relativamente fáciles de cumplir, porque es obvio que una empresa en conocimiento de esto y que no cumple se expone a una infracción.

Desde el punto de vista operativo, existen algunos rubros que requieren el trabajo extraordinario, por ejemplo, el comercio, requiere de una jornada permanente de horas extraordinarias y eso, seguramente esta al límite de lo que la norma modificada permite, por lo tanto, sucede una renovación cada tres meses y que si uno lo mira de una forma sistemática, se ha constituido en una forma permanente y eso si constituye un falta a la norma.

➤ ¿Considera que los nuevos requisitos son de clara aplicación?

R: (Las administraciones) se han ido adoptando a las condiciones actuales de lo que es el aparato productivo. Hubo un período de tiempo suficiente para que las empresas se adaptaran y creo que lo que podría estar hoy en día en discusión o al menos en duda, es más bien, de que manera las empresas en general, logran mejorar sus índices de productividad, que es el aspecto crítico, en cuanto a que la vieja mirada de que la enorme cantidad de horas que se trabajan en Chile no están representadas con la producción chilena, que es algo que reconocemos todos. Trabajadores y empresas creo que lo observamos y creo que hay una buena parte de cultura implícita en como romper este esquema, que en parámetros objetivos de medición, comparados con países de los que tenemos una percepción de que nosotros tenemos un mayor grado de desarrollo, aparecemos un poco, en esto, retardados y pudiere ser que hay elementos que tal vez no están, no se han sacado a flote.

Nuestra apreciación es que finalmente tuvo un efecto que fue posible no impactar en los costos, eso como un primera mirada y segundo, buenamente la mirada positiva, es que no fue un paso traumático, porque pudiera haber sido una variable que pudiera haber agregado complicación al desarrollo.

No fue un nueva carga de costos que nos dejara en una peor posición en lo que es lograr un crecimiento competitivo. Como fue una medida general, a todos nos afectó por igual, pareciera que el sector empresarial finalmente acogió y comprendió que los objetivos estaban centrados en mejorar la calidad de vida de los trabajadores como primer gran propósito y que era suficiente para asumir, porque, si bien no es directamente un beneficio para la empresa, indirectamente si lo es, producto que tiene trabajadores que sienten que sus beneficios se están mejorando.

En general, uno advierte que hubo finalmente una reacción positiva frente a la medida, porque hoy en día nadie discute y si bien hubo un espacio de tiempo que algún grupo o rubro de empresas que se sintieron afectadas, porque parte de sus componentes de costos incluían estas remuneraciones variables asociadas a los volúmenes físicos producidos en el tiempo, por la unidad de tiempo, finalmente lo asumieron y al parecer, por supuesto, el peso porcentual también era marginal, no era algo sustantivo, que hiciera pasar de ganancias a pérdidas. No fue tan extremo.

Diríamos, a estas alturas, que observamos que efectivamente las empresas en general, ya vivió el proceso, lo adoptó y está funcionando como si siempre hubiera sido así. No hay mayores traumas, lo que es positivo.

ANEXO “E”

Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales

Lugar:Wáshington

Sesión de la Conferencia:1

Fecha de adopción:28:11:1919

Sujeto: **Tiempo de trabajo**

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;
- 7) 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.
- 8) industrias de la madera: ebanistería, tonelería, carretería, fábricas de muebles y de sillas, talleres de construcción de marcos, fábricas de cepillos y de escobas;
- 9) industrias eléctricas: fábricas de producción de corriente, talleres de instalaciones eléctricas;
- 10) 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.

ANEXO “F”

Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930

Convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas (Nota: Fecha de entrada en vigor: 29:08:1933.)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 28:06:1930

Sesión de la Conferencia: 14

Sujeto: **Tiempo de trabajo**

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.

ANEXO “G”

Convenio sobre las cuarenta horas, 1935

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Congregada en Ginebra el 4 junio 1935 en su decimonovena reunión;

Considerando que la reducción de las horas de trabajo constituye el sexto punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el desempleo se ha extendido tanto y se ha hecho tan persistente que en la actualidad millones de trabajadores, sin ser responsables de su situación, están en la miseria y sufren privaciones de las que legítimamente tienen derecho a ser aliviados;

Considerando que sería conveniente que se facilitara, en todo lo posible, la participación de los trabajadores en los beneficios del progreso técnico, cuyo rápido desarrollo caracteriza a la industria moderna, y

Considerando que, para dar efecto a las resoluciones adoptadas por las reuniones decimoctava y decimonovena de la Conferencia Internacional del Trabajo, es indispensable desplegar un esfuerzo continuo a fin de reducir lo más posible las horas de trabajo en los empleos de todas clases,

adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos treinta y cinco, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935:

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se declara en favor:

- a. del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores;
- b. de la adopción o del fomento de las medidas que se consideren apropiadas para lograr esta finalidad, y se obliga a aplicar este principio a las diversas clases de empleos, de conformidad con las disposiciones de detalle que prescriban otros convenios ratificados por dicho Miembro.

Artículo 2

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 3

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros 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 4

Tan pronto como se hayan registrado 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 5

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.

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 diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 6

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 la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 7

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a. la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 5, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b. 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.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 8

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

ANEXO "H"

Identificación Norma: LEY-19759

Fecha Publicación: 05.10.2001

Fecha Promulgación: 27.09.2001

Organismo: MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL; SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

Ultima Modificación: LEY-19818

Fecha Ultima Modificación: 30.07.2002

Estado: ACTUALIZADO

LEY NUM. 19.759

MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO EN LO RELATIVO A LAS NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATACION, AL DERECHO DE SINDICACION, A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR Y A OTRAS MATERIAS QUE INDICA

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

1. Agrégase en el artículo 1º, el siguiente inciso final:

"Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se registrarán por las normas de este Código.".

2. Sustitúyense los incisos segundo y tercero del artículo 2º, por los siguientes incisos segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto, pasando el actual inciso cuarto a ser séptimo:

"Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso tercero.

Lo dispuesto en los incisos segundo y tercero de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.".

3. Agrégase a continuación del último inciso del artículo 3º, el siguiente inciso final nuevo:

"Las infracciones a las normas que regulan las entidades a que se refiere este artículo se sancionarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 478 de este Código.".

4. Incorpórase en el artículo 5º, el siguiente inciso primero, nuevo, pasando los actuales incisos primero y segundo a ser incisos segundo y tercero, respectivamente:

"Artículo 5º.- El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos."

5. Derógase el inciso cuarto del artículo 8º.

6. Agrégase al número 3 del inciso primero del artículo 10, sustituyendo el punto y coma (;) por un punto seguido (.), la siguiente oración final: "El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;".

7. Modifícase el artículo 22, del modo siguiente:

Sustitúyese en el inciso primero, la expresión "cuarenta y ocho" por "cuarenta y cinco", y

Agrégase el siguiente inciso final, nuevo:

"Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones."

8. Sustitúyese en los incisos primero y tercero del artículo 23, la expresión "diez horas" por "doce horas".

9. Modifícase el artículo 25, del modo que sigue:

Reemplázanse en su inciso primero el guarismo "192" por "180" y todo el texto que está a continuación del punto seguido (.) por el siguiente: "En el caso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de pasajeros, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. Tratándose de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, el mencionado tiempo de descanso tampoco será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará de igual modo. No obstante, en el caso de estos últimos, los tiempos de espera se imputarán a la jornada."

En su inciso final, agrégase, a continuación de la palabra "bus" la expresión "o camión", y sustitúyese el singular "aqué!" por el plural "aquéellos".

10. Sustitúyese el artículo 27 por el siguiente:

"Artículo 27.- Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 no es aplicable al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes -exceptuado el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina-, cuando, en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse, constantemente a disposición del público.

El desempeño de la jornada que establece este artículo sólo se podrá distribuir hasta por un máximo de cinco días a la semana.

Con todo, los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de 12 horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada.

En caso de duda y a petición del interesado, el Director del Trabajo resolverá si una determinada labor o actividad se encuentra en alguna de las situaciones descritas en este artículo.

Disposiciones transitorias

Artículo 1º.- La presente ley entrará en vigencia el día 1º del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo 2º.- Otórgase el plazo de dos años, a contar de la fecha de entrada en vigencia de esta ley, para que las organizaciones sindicales vigentes a dicha fecha procedan a adecuar sus estatutos.

Artículo 3º.- La modificación del artículo único, número 7, letra a), que la presente ley introduce al inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, sólo regirá a partir del 1º de enero de 2005.

A partir de la misma fecha regirán las modificaciones introducidas por la letra a) del número 9 al inciso primero del artículo 25, sólo en lo que se refiere al reemplazo del guarismo "192" por "180", y por el número 17 al inciso final del artículo 106

LEY 19818 Art. Único D.O. 30.07.2002

NOTA:

El Inc. 2º del Art. único de la ley 19818, D.O. 30.07.2002 dispone que la modificación que se introdujo al art. 25 del Código del Trabajo por la y 19759, relativa a los tiempos que se imputan o no a la jornada de los trabajadores a que alude esa disposición, regirá a contar del día 1 del mes subsiguiente a la fecha de publicación de la presente ley en el Diario Oficial.

NOTA 1:

El DFL 1, Trabajo, publicado el 16.01.2003, incorpora en su texto las modificaciones que conforme a este artículo deben comenzar a regir el 1º de enero de 2005. El Art. 19 transitorio de la misma norma hace referencia a los inicios de vigencia de tales artículos reiterando los términos de la presente disposición.

Artículo 4º.- La modificación del artículo único, número 9, letra b), que esta ley incorpora al inciso final del artículo 25 del Código del Trabajo, sólo regirá a contar del 1º de enero de 2003.

Artículo 5º.- La modalidad de fomento a la capacitación de jóvenes consagrada en el artículo 183 bis del Código del Trabajo, sólo podrá llevarse a cabo respecto de aquellos contratos de trabajo que se pacten a partir de la entrada en vigencia de esta ley.

Artículo 6º.- El Director de la Dirección del Trabajo, en el ejercicio de sus atribuciones legales, adoptará las medidas y normas que sean pertinentes para perfeccionar la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral que le competen a dicha entidad de conformidad con su ley orgánica.

Con este mismo propósito, facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año contado desde la fecha de publicación de la presente ley, mediante uno o más decretos con fuerza de ley, expedidos por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los que deberán, además, llevar la firma del Ministro de Hacienda, cree 300 nuevos cargos en la Planta de Fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, fijada en el artículo 1º de la ley N° 19.240.

En el ejercicio de esta facultad, el Presidente de la República establecerá el cronograma de la creación de estos cargos, el que no podrá exceder del 31 de diciembre de 2004.

Previo a la dictación de los referidos decretos con fuerza de ley, el Ministro del Trabajo y Previsión Social informará a las Comisiones de Trabajo y Previsión Social del Senado y de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados acerca de los fundamentos técnicos y los objetivos y metas de las medidas y normas a que se refiere el inciso primero, el número de cargos que se

creen y su cronograma y la totalidad de los costos anuales involucrados. Esta información deberá apoyarse en estudios técnicos independientes realizados por expertos externos seleccionados por sus competencias en el área.

Artículo 7º.- No obstante lo dispuesto en el artículo 266 del Código del Trabajo, en la forma modificada por esta ley, los sindicatos afiliados a confederaciones sindicales a la fecha de publicación de esta ley, podrán mantener su afiliación a ellas.

Artículo 8º.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, mediante un decreto con fuerza de ley del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dicte el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 27 de septiembre de 2001.-

RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.-
Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.-
Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.-

Saluda atentamente a Ud., Yerko Ljubetic Godoy, Subsecretario del Trabajo.

ANEXO "I"

Identificación Norma: LEY-19818

Fecha Publicación: 30.07.2002

Fecha Promulgación: 24.07.2002

Organismo: MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL; SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

Estado: ORIGINAL

LEY-19818

MODIFICA ENTRADA EN VIGENCIA DE LOS TIEMPOS DE ESPERA DE LOS CHOFERES DE VEHICULOS DE CARGA TERRESTRE INTERURBANA

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Modifícase el inciso segundo del artículo 3º transitorio de la ley N°19.759, intercalando a continuación de la frase "del artículo 25", lo siguiente: ", sólo en lo que se refiere al reemplazo del guarismo "192" por "180",".

La modificación que se introdujo al inciso primero del artículo 25 del Código del Trabajo por la ley citada precedentemente, relativa a los tiempos que se imputan o no a la jornada de los trabajadores a que alude esa disposición, regirá a contar del día 1 del mes subsiguiente a la fecha de publicación de la presente ley en el Diario Oficial."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 24 de julio de 2002.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.-
Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.-

Saluda atentamente a Ud., Yerko Ljubetic Godoy, Subsecretario del Trabajo.

ANEXO “J”



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

ORD.: 332 / 23

MATE:

- 1) Horas extraordinarias. Pacto genérico. Procedencia.
- 2) Horas extraordinarias. Pacto. Duración.
- 3) Horas extraordinarias. Pacto. Renovación Procedencia.
- 4) Horas extraordinarias. Pacto celebrado por sindicatos. Procedencia.
- 5) Horas extraordinarias. Pacto. Instrumento colectivo.
Procedencia.
- 6) Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Regulación trabajo en horas extraordinarias. Procedencia.
- 7) Horas extraordinarias. Situaciones o necesidades temporales de la empresa. Concepto.
- 8) Horas extraordinarias. Pacto escrito. Incumplimiento. Efectos.
- 9) Horas extraordinarias. Normativa. Aplicabilidad Art. 29.
- 10) Horas extraordinarias. Normativa. Aplicabilidad art. 24.
- 11) Horas extraordinarias. Limite.
- 12) Horas extraordinarias. Normativa. Aplicabilidad. Jornada bisemanal.

RDIC.

1) No existe impedimento jurídico para que las partes suscriban un pacto genérico sobre trabajo extraordinario por un plazo no superior a tres meses, a través del cual el trabajador se obligue a laborar sobretiempo cuando concurren las situaciones o necesidades temporales especificadas previamente en el referido acuerdo.

2) El pacto sobre horas extraordinarias no puede exceder de tres meses y el límite de sus renovaciones estará determinado por la permanencia de las circunstancias que le dieron origen, lo cual no podrá afectar en caso alguno el carácter ocasional del trabajo extraordinario

3) 3.1) Resulta jurídicamente procedente que a requerimiento y en representación de los o algunos afiliados, el respectivo sindicato celebre un pacto sobre horas extraordinarias en los términos del inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo.

3.2) y 3.3) No existe impedimento que en los contratos o convenios colectivos de trabajo, incluidos en estos últimos aquellos de carácter parcial, se acuerde el trabajo extraordinario de los involucrados, en la medida que la respectiva estipulación se ajuste íntegramente a las exigencias que sobre el particular establece el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo, vale decir, que la misma no abarque un lapso superior a tres meses y que en ella se indiquen en forma pormenorizada las situaciones o necesidades temporales que harán procedente el respectivo sobretiempo.

3.4) En los instrumentos colectivos podrá también contemplarse una regulación marco sobre el trabajo de horas extraordinarias en la empresa, estableciendo criterios de temporalidad, formalidades del pacto, horas máximas de sobretiempo por trabajador, distribución del mismo entre los trabajadores, etc.

4). 4.1) Para los efectos previstos en el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo deberá entenderse por situaciones o necesidades temporales de la empresa, todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la actividad productiva de la empresa y derivando de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un lapso determinado.

4 .2) La sola circunstancia de celebrarse un contrato de trabajo por una faena de temporada no presupone la concurrencia de las condiciones que autorizan el trabajo extraordinario, de suerte tal que el sobretiempo de los trabajadores afectos a tales contratos sólo será procedente en los términos del inciso 1° del artículo 32 precitado, esto es, en la medida que se den las condiciones señaladas en dicho precepto y que las partes celebren un pacto al efecto.

5) El sobretiempo laborado en ausencia de pacto escrito, siempre constituirá una infracción susceptible de ser sancionada administrativamente en conformidad al artículo 477 del Código del Trabajo, lo cual no exime al empleador de la obligación de pagar como extraordinarias las horas correspondientes.

6) La normativa contemplada en el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo no resulta aplicable a las situaciones reguladas por los artículos 24 y 29 del mismo cuerpo legal.

7) El límite máximo de dos horas extraordinarias diarias que establece el artículo 31 del Código del Trabajo rige cualquiera sea el día en que se trabaje una jornada de tal naturaleza, debiendo reconsiderarse en tal sentido la doctrina contenida, entre otros, en dictámenes N°s 7694/127, de 04.10.89, 370/9, de 16.01.90 y 4550/292, de 01.09.98.

8) Las nuevas disposiciones que regulan el trabajo extraordinario resultan aplicables a los trabajadores afectos a sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, como asimismo, a aquellos sujetos a jornadas bisemanales de trabajo.

ANT.: Necesidades del Servicio.

FUENTES.: Código del Trabajo, artículos 24, 29 , 32 y 220.

SANTIAGO, 30.01.2002

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. JEFE DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION

Atendida la modificación introducida al artículo 32 del Código del Trabajo por la ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial de 05.10.2001, se ha estimado necesario emitir un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

1) Si el pacto sobre trabajo extraordinario a que se refiere el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo debe suscribirse en cada oportunidad en que surjan las necesidades o situaciones temporales que permiten laborar sobretiempo, o bien, si resulta jurídicamente

procedente la celebración de un acuerdo de carácter genérico que autorice al empleador para requerir dicho trabajo extraordinario cuando concurren tales circunstancias.

- 2) Duración máxima y renovación de dicho pacto.
- 3) Procedencia jurídica de celebrar un pacto de carácter colectivo sobre la materia.
- 4) Sentido y alcance de la expresión “ Necesidades o situaciones temporales de la empresa.”
- 5) Efectos derivados del trabajo extraordinario sin existir un pacto al efecto.
- 6) Aplicabilidad de la normativa contemplada en el inciso 1° del Artículo 32 del Código del Trabajo a las situaciones previstas en los artículos 24 y 29 del mismo cuerpo legal.
- 7) Procedencia jurídica de laborar sobretiempo sin sujeción al límite máximo que establece la ley durante el sexto día, por parte de trabajadores cuya jornada semanal se distribuye en cinco días.
- 8) Aplicabilidad de las nuevas disposiciones que regulan el trabajo extraordinario a los sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos y a las jornadas bisemanales.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) En lo que respecta a la primera interrogante planteada cabe señalar que el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la ley 19.759, dispone:

“ Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender situaciones o necesidades temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

De la norma precitada se infiere que a partir de la entrada en vigor de la citada ley, esto es, a partir del 1° de Diciembre de 2001, podrán laborarse horas extraordinarias sólo para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, debiendo acordarse su ejecución a través de un pacto escrito, cuya vigencia no podrá ser superior a tres meses, renovable por acuerdo de las partes.

Como es dable apreciar la nueva normativa, que regula la materia, innovando respecto a la legislación anterior, introduce la exigencia de que el trabajo extraordinario sólo puede responder a situaciones o necesidades temporales de la empresa excluyendo de este modo la posibilidad de laborar horas extraordinarias en forma permanente

Ahora bien, la consulta que nos ocupa importa determinar si el pacto a que se refiere el mencionado precepto debe ser suscrito en cada oportunidad en que concurren las condiciones de temporalidad a que el mismo alude o, si por el contrario, las partes podrían celebrar un acuerdo genérico al respecto en que se establezca la obligación de cumplir una jornada extraordinaria en las oportunidades en que se den las aludidas condiciones.

Al respecto, es necesario puntualizar que la disposición legal que nos ocupa sólo obliga a las partes a acordar por escrito la ejecución de trabajo extraordinario, sin precisar la oportunidad precisa en que el respectivo pacto debe materializarse.

Teniendo presente lo expuesto y considerando que las únicas exigencias que para los efectos de que se trata establece la disposición que nos ocupa se encuentran referidas a la existencia de necesidades o situaciones temporales y a la transitoriedad del pacto, en opinión de

esta Dirección, no existiría impedimento jurídico para que las partes suscribieran un pacto genérico al respecto, siempre y cuando en él se especificaran las situaciones, cuya ocurrencia podría generar trabajo extraordinario durante el plazo de tres meses que la ley establece, pudiendo dicho pacto ser complementado por el lapso que restare, en el evento de que durante el transcurso del mencionado plazo se presentaren situaciones o necesidades temporales no previstas inicialmente por las partes.

En otros términos, podrá suscribirse un pacto genérico sobre trabajo extraordinario en el que el trabajador se obligue a laborar sobretiempo a solicitud del empleador, cuando concurren las necesidades o situaciones temporales de la empresa especificadas en el respectivo documento por un período no superior a tres meses.

Lo anterior no obsta a que las partes de la relación laboral, si así lo estiman, suscriban un pacto al respecto en las oportunidades precisas en que surjan las situaciones o necesidades temporales que hacen procedente el trabajo extraordinario, señalándolas en forma expresa y ajustándose al límite máximo de tres meses que establece la ley.

2) En lo que dice relación con la consulta signada con este número es necesario puntualizar que de conformidad al claro tenor literal del inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo, la duración del pacto sobre horas extraordinarias no puede exceder de tres meses, no obstante lo cual se faculta expresamente a las partes para convenir su renovación.

Ahora bien, aún cuando la ley no determina las condiciones de tal renovación limitándose a exigir para ello el acuerdo expreso de las partes, resulta evidente que la misma sólo podrá proceder en el evento de mantenerse las situaciones o necesidades temporales que le dieron origen, lo cual sólo podrá determinarse al vencimiento del plazo primitivamente establecido. Tal circunstancia autoriza para sostener, en opinión de este Servicio, que no resulta jurídicamente procedente convenir una cláusula de renovación automática del aludido pacto si se considera que en tal caso no resulta factible determinar en forma previa la permanencia de tales necesidades situaciones. De esta suerte, la aludida renovación deberá ser acordada en la oportunidad correspondiente, esto es, a la fecha de vencimiento del plazo que se hubiere fijado al efecto.

Por lo que respecta al número de renovaciones del pacto que nos ocupa, cabe señalar que, atendido que según ya se expresara, el objetivo del trabajo extraordinario es atender situaciones o necesidades de carácter temporal, posible resulta sostener que el límite de tales renovaciones estará determinado por la mantención de las situaciones o necesidades de carácter temporal que generaron el respectivo pacto, debiendo advertirse en todo caso que ello no puede significar vulnerar las condiciones de temporalidad establecidas en el precepto en análisis.

La conclusión anterior se fundamenta, por una parte, en el objetivo perseguido por el legislador al establecer el carácter temporal del trabajo extraordinario y, por otra, en el requisito de existencia de las situaciones que permiten suscribir un pacto de tal naturaleza.

Lo expuesto precedentemente impide que el pacto primitivo pueda renovarse en forma sucesiva e ilimitada, por cuanto ello significaría, en el fondo, desconocer tal carácter y transformar el sobretiempo en una situación de carácter permanente, lo cual, como ya se dijera, no se aviene con la letra ni con el espíritu de la ley.

Sin perjuicio de lo expresado en acápite que anteceden, nada obsta para que las partes de la relación laboral frente a situaciones distintas a las señaladas en el pacto anterior y siempre que éstas sean también de naturaleza temporal, acuerden la celebración de un nuevo pacto por un plazo no superior a tres meses con las formalidades exigidas por el inciso 1° del artículo 32, en comento.

3) Por lo que concierne a la posibilidad de celebrar un pacto colectivo de trabajo extraordinario, cabe distinguir las siguientes situaciones:

3.1) Pacto celebrado por un sindicato, en representación de sus afiliados.

Al respecto, es necesario señalar que el artículo 220 del Código del Trabajo, referido a las finalidades de las organizaciones sindicales, en su número dos, primera parte, establece:

Son fines principales de las organizaciones sindicales:

“ 2 Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados.”

De la norma legal precitada se infiere que las organizaciones sindicales se encuentran facultadas para representar a los trabajadores afiliados en el ejercicio de los derechos emanados de sus respectivos contratos individuales de trabajo, cuando exista un requerimiento al efecto por parte de aquellos

De este modo, en opinión de esta Dirección, no existiría impedimento legal para que, a requerimiento y en representación de los o algunos afiliados, la entidad sindical respectiva suscriba un pacto sobre horas extraordinarias en los términos del inciso 1° del citado artículo 32 del Código del Trabajo, ya analizados, pacto que, en todo caso, sólo resultará aplicable a los trabajadores que hubieren requerido tal representación.

3.2) Pactos celebrados en el ámbito de la negociación colectiva reglada y no reglada.

Al respecto, cabe manifestar que atendido lo dispuesto en los artículos 347 y 351 del Código del Trabajo, normas conforme a las cuales el plazo mínimo de duración de los contratos y convenios colectivos de trabajo es de dos años, en principio, posible sería afirmar que no resulta jurídicamente viable estipular, por esa vía, el trabajo extraordinario de los involucrados atendido el plazo máximo de duración del respectivo pacto.

Sin perjuicio de lo anterior y teniendo presente que las partes pueden circunscribir determinados beneficios o condiciones de trabajo a un período inferior al de duración mínima de tales instrumentos, como asimismo, convenir que algunas de ellas rijan para cierto grupo de trabajadores involucrados, nada obsta, en opinión de este Servicio, que en dichos instrumentos se contenga un pacto sobre trabajo extraordinario, en la medida que el mismo se ajuste estrictamente a las exigencias que sobre el particular establece el inciso 1° del mencionado artículo 32, vale decir, que el plazo de vigencia del mismo no exceda de tres meses y que se indiquen en forma pormenorizada las condiciones o situaciones temporales que lo harán procedente.

Cabe manifestar, por otra parte, que en los citados instrumentos podrá también contemplarse una regulación marco sobre el trabajo de horas extraordinarias en la empresa, estableciendo criterios de temporalidad, formalidades del pacto, horas máximas de sobretiempo por trabajador, distribución equitativa del mismo entre los trabajadores, etc.

3.3) Pacto a través de un convenio colectivo parcial.

Atendido que de conformidad a lo dispuesto por el inciso 3° del artículo 351 del Código del Trabajo estos instrumentos no están afectos al plazo mínimo de duración establecido para los contratos y convenios colectivos en el inciso 1° del artículo 347 del mismo cuerpo legal, no existiría impedimento jurídico alguno para que en ellos se estableciera un pacto sobre trabajo de horas extraordinarias por parte de los involucrados, el cual, junto con cumplir con las condiciones que para tal efecto prevé el inciso 1° del artículo 32, en análisis, deberá también ser causado, esto es, indicar específicamente las circunstancias que podrán dar lugar a sobretiempo.

4) En el desarrollo de las consultas anteriores ha quedado de manifiesto que la posibilidad de laborar horas extraordinarias o sobretiempo se encuentra supeditada a la existencia de situaciones o necesidades temporales de la empresa.

De este modo, resulta imprescindible para la aplicación y fiscalización de la normativa que regula la materia precisar el sentido y alcance de las expresiones “necesidades”, “situaciones” y “temporales” utilizadas por el legislador, para cuyo efecto cabe recurrir a las normas de interpretación de la ley contempladas en el Código Civil y, específicamente a la contenida en el artículo 20 de dicho cuerpo legal, conforme al cual *“Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras, pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal.”*

Ahora bien, de acuerdo a la reiterada doctrina sustentada al efecto, el sentido natural y obvio es aquél que da a las palabras el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, texto que define la expresión “situación” como “Estado o constitución de las cosas o personas” y por “necesidad” “Todo aquello a lo cual es imposible substraerse, faltar o resistir”. De acuerdo al mismo diccionario el vocablo “temporal” significa, a su vez, “que pasa con el tiempo; que no es eterno”, “que dura por algún tiempo”.

Armonizando tales conceptos posible resulta estimar que para los efectos del trabajo extraordinario, deberá entenderse por situaciones o necesidades temporales todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la actividad productiva de la respectiva empresa y derivando de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un lapso determinado.

En relación con lo anterior, cabe advertir que la sola circunstancia de celebrarse un contrato de trabajo por una faena de temporada no presupone la concurrencia de las condiciones analizadas en párrafos que anteceden, cuya existencia permite, como ya se expresara, el pacto sobre horas extraordinarias, toda vez que el carácter transitorio del trabajo que realizan los trabajadores afectos a contratos de esta naturaleza no deriva de una situación excepcional sino de una circunstancia permanente para este tipo de actividad, como sucede por ejemplo, con las labores de siembra y cosecha.

De este modo, el trabajo extraordinario de los trabajadores afectos a dichos contratos sólo será procedente en la medida que se den las condiciones previstas en el inciso 1° del artículo 32 y que se celebre un pacto expreso en tal sentido.

5) Por lo que concierne a la consulta signada con este número cabe tener presente que el inciso 2° del citado artículo 32, dispone:

“No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.”

De la norma legal citada se infiere que aún cuando el legislador exige la existencia de un acto escrito sobre horas extraordinarias, la ausencia de éste obliga al empleador a pagar como tales todas aquellas que se laboren en exceso de la jornada convenida, con su conocimiento.

Lo anterior no significa en caso alguno que el legislador permita el trabajo extraordinario sin existir pacto al respecto, toda vez que, como ya se analizara en los puntos 1, 2 y 3 del presente informe, dicho pacto constituye uno de los requisitos que para tal efecto exige expresamente la ley.

De esta forma el sobretiempo laborado en ausencia de pacto siempre constituirá una infracción susceptible de ser sancionada administrativamente en conformidad al artículo 477 del Código del Trabajo, lo cual no exonera al empleador de pagar como extraordinarias las horas correspondientes.

6) En cuanto a esta materia, debe tenerse presente que el artículo 24 del Código del Trabajo, prescribe:

“ El empleador podrá extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio hasta en dos horas diarias en los períodos inmediatamente anteriores a navidad, fiestas patrias y otras festividades. En este caso las horas que excedan el máximo señalado en el inciso primero del artículo 22, o la jornada convenida, si fuere menor se pagarán como extraordinarias.

“ Cuando el empleador ejerciera la facultad prevista en el inciso anterior, no procederá pactar horas extraordinarias”.

A su vez, el artículo 29 del mismo cuerpo legal, establece:

“ Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

“Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.”

De la primera de las disposiciones legales precedentemente anotadas fluye que el empleador se encuentra legalmente facultado para extender excepcionalmente , en las oportunidades y con los límites que en la misma se señalan, la jornada ordinaria de los dependientes del comercio, como asimismo, que el ejercicio de tal facultad impide pactar horas extraordinarias en dichos períodos.

Por su parte, del precepto contenido en el artículo 29 del mencionado cuerpo legal se desprende que el empleador se encuentra también facultado para extender la jornada ordinaria de sus dependientes en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de la empresa, siempre y cuando concurren alguna de las situaciones que allí se prevén, esto es, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones . De la misma norma se desprende, además, que las horas laboradas, por tales causas, en exceso de la jornada ordinaria convenida, deberán ser pagadas como extraordinarias.

Como es dable apreciar, las situaciones reguladas por las normas antes transcritas y comentadas dicen relación con la facultad que asiste al empleador para disponer unilateralmente la extensión de la jornada ordinaria de sus dependientes en los períodos, por las circunstancias y con las limitaciones previstas en cada caso, lo cual autoriza para sostener que dichas situaciones no responden jurídicamente al concepto de jornada extraordinaria , aún cuando el pago del exceso deba efectuarse en la forma prevista en el inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo, vale decir, con el recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

Teniendo presente lo expuesto en acápite que anteceden dable resulta sostener que no resultan aplicables a las situaciones descritas en los mencionados preceptos, las normas contenidas en el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo, lo que, a la vez, autoriza para afirmar que, dándose las condiciones que en ellos se establecen, los respectivos trabajadores estarán obligados a laborar las horas de exceso que correspondan, a requerimiento del empleador, sin necesidad de que exista un pacto sobre el particular. En relación con la última norma en comento, y a vía ejemplar, cabe manifestar que encuadrarían dentro de las situaciones allí señaladas, el incendio de una empresa o de alguna de sus dependencias que implique la necesidad de que todos o algunos de sus dependientes continúen a disposición del empleador más allá del horario convenido, la reparación de un dique o embalse con el objeto impedir accidentes y los arreglos o reparaciones de emergencia, vale decir, que no puedan posponerse, que deban realizarse en maquinarias o instalaciones de la empresa, respectivamente.

7) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe precisar, en primer término, que esta Dirección, interpretando el actual artículo 31 del Código del Trabajo el cual limita a dos el número máximo de horas extraordinarias que es posible laborar diariamente, ha sostenido, entre otros, en dictámenes N°s 7694/127, de 4.10.89, 370/9, de 16.01.90 y 4150/292, de 1°.09. 98, que *“en el caso de aquellos trabajadores con una jornada distribuida en 5 días a la semana no rige durante el sexto día el límite de dos horas de jornada extraordinaria a que alude el inciso primero del art.30 del Código del Trabajo, sino que la extensión máxima de ésta se encuentra determinada por la jornada diaria convenida en los respectivos contratos individuales de trabajo.”*

La citada conclusión se fundamenta, entre otras consideraciones, en la circunstancia de que el trabajo durante el sexto día no contraviene el espíritu del legislador al establecer dicho tope, cual es, evitar el desgaste físico que podría causar al trabajador el cumplimiento de una jornada extraordinaria ilimitada a continuación de la respectiva jornada ordinaria, situación ésta que no se producía en el caso del sobretiempo laborado en dicho día respecto de los trabajadores sujetos a una jornada distribuida en cinco días.

Ahora bien, sin perjuicio de reconocer la validez de dicho argumento, es del caso señalar que efectuado un nuevo estudio sobre la materia y teniendo presente que la disposición contenida en el citado artículo 31 del Código del Trabajo, estableció un límite único de dos horas extraordinarias por día, sin efectuar distingo alguno al respecto, posible resulta afirmar que tal límite debe regir cualquiera sea el día en que se labore una jornada extraordinaria.

La conclusión anterior se ve corroborada si se tiene presente la intención perseguida por el legislador al establecer la nueva normativa sobre horas extraordinarias, cual es, darles a éstas un carácter estrictamente transitorio u ocasional.

En mérito de lo expuesto, no cabe sino concluir que los trabajadores cuya jornada laboral se distribuye en cinco días sólo podrán pactar laborar en el sexto día una jornada extraordinaria no superior a dos horas que, como máxima, establece el artículo 31 del Código del Trabajo, debiendo entenderse reconsiderada en tal sentido la doctrina contenida en los dictámenes antes individualizados.

8) Finalmente y respecto a la aplicabilidad de la nueva normativa sobre horas extraordinarias a los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos autorizados en virtud de las facultades conferidas al Director del Trabajo por los incisos penúltimo y final del artículo 38 del Código del Trabajo y a las jornadas bisemanales a que se refiere el artículo 39 del mismo cuerpo legal, cabe aclarar primeramente que tal como lo ha sostenido la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio, tanto las jornadas excepcionales como las bisemanales constituyen una excepción a la forma de distribución de la jornada semanal en relación a los descansos, esto es, una excepción al inciso 1° del artículo 28 del Código del Trabajo, conforme al cual la jornada ordinaria máxima semanal de 48 horas no puede distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

Ahora bien, el carácter excepcional de las referidas normas permite sostener que su interpretación debe hacerse en forma restrictiva, limitando su aplicación sólo al ámbito dentro del cual fueron concebidas, vale decir, la distribución de la jornada de trabajo y los descansos, no siendo viable, por ende, extender sus efectos a otras materias distintas a aquellas.

Acorde a lo ya expresado, preciso es convenir, que resultan aplicables a los sistemas excepcionales y a las jornadas bisemanales que nos ocupan todas las restantes disposiciones que regulan la jornada de trabajo, entre ellas, las referidas a horas extraordinarias que se contienen en el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo.

De esta suerte, los trabajadores afectos a dichos sistemas excepcionales o a jornadas bisemanales podrán laborar horas extraordinarias dando cumplimiento a la totalidad de los requisitos previstos en dicha norma.

De consiguiente tales horas deberán ser convenidas a través de un pacto escrito, deberán responder a situaciones o necesidades temporales de la empresa y su duración deberá circunscribirse a un plazo máximo de tres meses, renovable por acuerdo de las partes.

Con todo, es necesario hacer presente que tratándose de sistemas excepcionales no podrá convenirse trabajo extraordinario si la jornada autorizada es de 12 horas diarias y que si ésta fuere inferior, el respectivo pacto de sobretiempo no podrá vulnerar el máximo de dos horas por día, ni significar que el total de horas trabajadas por los involucrados exceda del señalado tope de 12 horas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) No existe impedimento jurídico para que las partes suscriban un pacto genérico sobre trabajo extraordinario por un plazo no superior a tres meses, a través del cual el trabajador se obligue a laborar sobretiempo cuando concurren las situaciones o necesidades temporales de la empresa especificadas previamente en el referido acuerdo.

2) El pacto sobre horas extraordinarias no puede exceder de tres meses y el límite de sus renovaciones estará determinado por la permanencia de las circunstancias que le dieron origen, lo cual no podrá afectar en caso alguno el carácter ocasional del trabajo extraordinario.

3).3.1) Resulta jurídicamente procedente que, a requerimiento y en representación de los o algunos de sus afiliados, el respectivo sindicato celebre un pacto sobre horas extraordinarias en los términos del inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo.

3.2) 3.3) No existe impedimento para que en los contratos o convenios colectivos, incluidos en estos últimos aquellos de carácter parcial, se acuerde el trabajo extraordinario de los involucrados, en la medida que la respectiva estipulación se ajuste estrictamente a las exigencias que sobre el particular establece el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo, vale decir, que la misma no abarque un lapso superior a tres meses y que en él se indiquen en forma pormenorizada las situaciones o necesidades temporales que harán procedente el respectivo sobretiempo.

3.4) En los instrumentos colectivos podrá también contemplarse una regulación marco sobre el trabajo de horas extraordinarias en la empresa, estableciendo criterios de temporalidad, formalidades del pacto, horas máximas de sobretiempo por trabajador, distribución del mismo entre los trabajadores, etc.

4) 4.1) Para los efectos previstos en el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo deberá entenderse por situaciones o necesidades temporales de la empresa todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la actividad productiva de la empresa y derivando de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un lapso determinado.

4.2) La sola circunstancia de celebrarse un contrato de trabajo por una faena de temporada no presupone la concurrencia de las condiciones que autorizan el trabajo extraordinario, de suerte tal que el sobretiempo de los trabajadores afectos a tales contratos sólo será procedente en los términos del inciso 1° del artículo 32 precitado, esto es, en la medida que se den las condiciones señaladas en dicho precepto y que las partes celebren un pacto el efecto.

5) El sobretiempo laborado en ausencia de pacto escrito, siempre constituirá una infracción susceptible de ser sancionada administrativamente en conformidad al artículo 477 del Código del Trabajo, lo cual no exime al empleador de la obligación de pagar como extraordinarias las horas correspondientes.

6) La normativa contemplada en el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo no resulta aplicable a las situaciones reguladas por los artículos 24 y 29 del mismo cuerpo legal.

7) El límite máximo de dos horas extraordinarias diarias que establece el artículo 31 del Código del Trabajo rige cualquiera sea el día en que se trabaje una jornada de tal naturaleza, debiendo entenderse reconsiderada en tal sentido la doctrina contenida, entre otros, en dictámenes N°s 7694/127, de 04.10.89, 370/9, de 16.01.90 y 4550/292, de 01.09.98.

8) Las nuevas disposiciones que regulan el trabajo extraordinario resultan aplicables a los trabajadores afectos a sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, como asimismo, a aquellos sujetos a jornadas bisemanales de trabajo.

Saluda a Ud.

MARIA ESTER FERES NAZARALA

**ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO**

MCST/SMS/sms

Distribución:

- Jurídico, Partes, Control,
- Boletín, Deptos. D.del T.
- Subdirector, U. Asistencia Técnica
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social.
- XIII Regiones, Sr. Subsecretario del Trabajo