TESIS DE LICENCIATURA

Lourdes Xiomara Phillips G.

**Jornadas Especiales de Trabajo Establecidas
por Empresas Gago**

Director Ponente : Dr. CESAR MARTANS

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTICUA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

DEPARTAMENTO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

1985

TESIS DE LICENCIATURA

LOURDES XIOMARA PHILLIPS G.

JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO ESTABLECIDAS
POR EMPRESAS GAGO

DIRECTOR PONENTE: Dr. CESAR MARTANS

Trabajo de Graduación para optar al Título de LICENCIADA EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS.

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
DEPARTAMENTO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

1 9 8 5

DEDICATORIAS

A mis padres Gerardo Carlos y Rosa Esther, quienes día a día me han transmitido su ánimo de luchar y seguir siempre adelante; asimismo me ofrecieron el apoyo que todo hijo espera recibir de sus padres.

A mis hermanos Gerardo Jr. y René Ricardo para que les sirva de ejemplo y el día de mañana puedan ser buenos profesionales.

A mi abuelita Ana Matilde (q.e.p.d.), quien soñó verme convertida en toda una abogada.

A mis queridos abuelos Viola y Phil, quienes han compartido conmigo todos estos años de mi carrera.

A mi tío Lázaro, Madrinita, Ricardo, José Alfonso y Mari Carmen, quienes constituyen mi segunda familia.

A mi novio, quien a través de su amor y comprensión he podido culminar exitosamente este trabajo de graduación.

AGRADECIMIENTOS

No tengo palabras para darles las gracias a los señores Lázaro Gago y Gerardo Phillips por la confianza que depositaron en mi para poder establecer las jornadas especiales de trabajo en sus empresas.

A todo el personal de Empresas Gago quien estuvo conmigo frente a la elaboración de la jornada especial de trabajo, así como también a sus Gerentes por el apoyo que me brindaron para que él mismo tuviera el resultado deseado.

Al Doctor César Martáns, profesor y amigo, quien supo despertar en mi a través de sus brillantes exposiciones hacia lo laboral, la dedicación y paciencia que me brindó en la elaboración y revisión de este trabajo de graduación.

A los licenciados Evy Araúz, Vielka de Tejada y Miguel Collins, así como a la Srta. Aminta Castellero, gracias por toda la ayuda brindada.

INDICE GENERAL

	<u>Página</u>
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE GENERAL	vi
INTRODUCCION	xii

CAPITULO PRIMERO

LA JORNADA DE TRABAJO

I. RESEÑA HISTORICA	2
A. Mundo Antiguo	2
B. Edad Media	3
C. Edad Moderna	4
II. CONVENCIONES INTERNACIONALES	5
A. Tratado de Versalles	7
B. Convención de Washington 1919	8
C. Convención de Génova 1920	9
D. Convención de Ginebra de 1930	9
III. NATURALEZA Y CONCEPTO DE LA JORNADA DE TRABAJO	9
A. Factores	9
1. Familiar	10
2. Religioso	10

	<u>Página</u>
3. Social	10
4. Fisiológico	11
B. Concepto	12
IV. CLASES DE JORNADA DE TRABAJO	14
A. Jornada Diurna	14
B. Jornada Nocturna	14
C. Jornada Mixta	14
D. Jornada Ordinaria	16
E. Jornada Extraordinaria	17
V. LOS DESCANSOS	24
A. Descanso entre jornada	25
1. Descanso dentro de la jornada	25
2. Descanso entre dos jornadas...	27
B. Descanso semanal	28
C. Descanso en día de Fiesta o Duelo Nacional	31
VI. VACACIONES	32

CAPITULO SEGUNDO

SITUACION GENERAL DEL DESEMPLEO EN PANAMA

I. NOCIONES GENERALES	37
-----------------------------	----

	<u>Página</u>
A. Desempleo Estructural	38
B. Desempleo Tecnológico	38
C. Desempleo Demográfico	38
D. Desempleo Encubierto	39
E. Desempleo Crónico	39
II. MAGNITUD DE LA DESOCUPACION DEL PAIS..	39
A. Población Económicamente Activa...	39
B. Población Ocupada	40
C. Población Desocupada	40
III. CARACTERISTICAS DE LOS DESOCUPADOS ...	43
A. Según el Sexo	43
B. Tiempo de Desocupación	43
C. Según Edad	44
D. Nivel de Calificación	44
IV. CAUSAS DEL DESEMPLEO	44
A. Externas	45
B. Internas	47
1. Legislación Laboral Vigente...	49
2. Migración Interna	50
V. POLITICA ECONOMICA CON OBJETIVO DE GENERACION DE EMPLEO	50

CAPITULO TERCERO

JORNADA ESPECIAL DE TRABAJO ESTABLECIDA
POR EMPRESAS GAGO

I.	CONCEPTO DE LA JORNADA ESPECIAL DE TRABAJO	54
II.	CAUSAS E IMPORTANCIA DE LA JORNADA ESPECIAL DE TRABAJO	56
	A. Social	61
	B. Económica	63
	C. Jurídica	67
III.	POLITICA DE LA EMPRESA PARA LA SELECCION DEL PERSONAL DE LA JORNADA ESPECIAL DE TRABAJO	70
	A. Contrato de Trabajo	73
	1. Determinación Específica del Servicio	77
	2. Duración del Contrato	77
	3. Duración y División de la Jornada	78
	4. El Salario	78
	B. Vacaciones	81
	C. Terminación de las Relaciones de Trabajo	83

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

I. CONCLUSIONES	87
II. RECOMENDACIONES	89
BIBLIOGRAFIA	92

INTRODUCTION

El desarrollar este tema para optar al título de Licenciada en Derecho y Ciencias Políticas no represento únicamente el compromiso académico, sino más bien se constituyó en un reto mediante el cual tendría la oportunidad de manifestar las inquietudes que nos impulsan al logro de la creación de este programa especial, el cual a la par de contribuir a la generación de nuevos empleos representaría el intento de presentar una nueva perspectiva atenuante de la grave crisis económica que se refleja en todos los sectores del país.

Nuestro trabajo de graduación se titula "Jornadas Especiales de Trabajo establecidas por Empresas Gago", él mismo se basa en la creación de un turno especial de labores dominicales diseñado para brindar apoyo económico específico a los empleados que se encuentran realizando estudios tanto a nivel secundario como universitario. Al propiciar esta medida, las Empresas Gago proyectan dentro de las respectivas comunidades incentivos que estimulan positivamente a la juventud estudiosa que en la actualidad representa un alto porcentaje de la población desocupada a nivel nacional.

Ha motivado nuestro interés personal el precisar aque-

llas disposiciones legales que regulan y determinan las condiciones del trabajador ante la situación novedosa que representan las jornadas especiales de trabajo.

En el primer capítulo estudiamos el concepto de la jornada de trabajo en todos sus aspectos de manera tal que permita la adecuada comprensión del turno de labores dominicales.

En el segundo capítulo hacemos referencia a la situación general del desempleo en Panamá, su concepto y denominaciones, magnitud del nivel de desempleo del país, características de los desocupados, las causas del desempleo tanto internas como externas así como también la creación de políticas económicas con objetivo de generación de empleos. Estos aspectos los consideramos de suma importancia ya que uno de los objetivos principales de la jornada especial es de brindar una alternativa diferente a un sector específico de la población desocupada.

El tercer capítulo representa la parte medular de

nuestro tema de estudio ya que en él planteamos toda la programación establecida por las Empresas Gago para reglamentar la jornada especial dominical, con especial énfasis en las causas que motivaron su establecimiento, las innovaciones del contrato y su incidencia en la creación de nuevos puestos de trabajos.

Con toda satisfacción y justificado orgullo hacemos constar que el tema del presente trabajo de graduación es el resultado de un programa de nuestra creación, el cual se logró fundamentándose en las firmes enseñanzas que en materia laboral y económica nos brindó la Universidad a través de nuestros años de estudios. Representa ría para nosotros motivo de especial complacencia profesional la adecuada adaptación de este programa por otras grandes Empresas lo cual constituiría un positivo esfuerzo en aras de ofrecer nuevos planteamientos que alivien, aunque sea parcialmente, la difícil situación económica que empaña nuestro desarrollo actual.

CAPITULO PRIMERO
LA JORNADA DE TRABAJO

I. RESEÑA HISTORICA

Iniciamos este capítulo con una breve reseña histórica en torno a los diferentes momentos más significativos a través de los cuales se enmarca una etapa incipiente como es la del mundo antiguo, en cuanto al tema que nos ocupa; luego procedemos a ir identificando evolutivamente en una forma secuenta, los diversos períodos históricos en donde van surgiendo indicios relevantes muy característicos de la época indicada.

En cada época se dieron condiciones laborales surgidas de las relaciones sociales, políticas y culturales que ocasionaron cambios en los tipos y modos de producción existente.

A. Mundo Antigo

El hombre es considerado en esta época una cosa o a lo sumo de semoviente; carece de capacidad jurídica y es reducido a la condición de un instrumento que está al servicio de su amo. Por lo tanto, nos damos cuenta de la existencia del régimen de la esclavitud.

Es preciso destacar que en este período no se admite una relación de empleador y trabajador ya que el esclavo no es considerado persona, por ende no puede dar su consentimiento para que se verifique un contrato de trabajo. Vemos pues que el esclavo se encuentra al servicio de su amo de manera ilimitada por lo tanto no se reguló nada acerca de la jornada de trabajo en lo que se refiere a establecer un período prudencial para llevar a cabo las labores cotidianas.

B. Edad Media

En este período por una parte observamos la decadencia de la esclavitud; "La Edad Media conoció de una atenuación fundamental del estricto régimen de la esclavitud. Por otra parte habían contribuido a la crisis de la institución dos factores importantes: el primero ideológico, dado por la recepción de las ideas de ciertas religiones orientales y el auge de la filosofía estoica, y segundo las grandes masas de esclavos rurales que abandonan las tierras a las cuales estaban sometidos" (1).

(1) REMONDON. La crisis del Imperio Romano de Marco Aurelio Anastasio, Barcelona, 1967, pp. 21 y 36.

Por lo general el período de labores se prolonga de sol a sol, y no existía reglamentación alguna con respecto a la jornada de trabajo ya que el trabajo generalmente realizado en esta época era netamente artesanal y el propósito fundamental era llegar al cumplimiento del trabajo encomendado.

C. Edad Moderna

En este período se da inicio a un modelo productivo, basado en la producción a gran escala y en la generalización del trabajo libre.

La Revolución Industrial trajo como consecuencia la especialización que es una de las características más importantes, como también la concentración de las masas obreras que trajo como resultado la imposición de regular las relaciones laborales, ya que las jornadas eran excesivamente prolongadas hasta llegar a decir que eran inhumanas, oscilaban entre las catorce a dieciséis horas en la que estaban involucrados tanto niños como las mujeres.

En Europa durante la primera mitad del siglo XIX, las

jornadas de trabajo eran de doce a quince horas regularmente. "Se considera a Inglaterra como la cuna moderna de la jornada de ocho horas, y sus colonias las que avanzaron más en esta conquista de la dignidad humana" (2).

II. CONVENCIONES INTERNACIONALES

El trabajador ha sido víctima de abusos durante todas las épocas y esta situación ha despertado un interés de darle al trabajo una reglamentación de carácter internacional en lo referente a la limitación de la jornada de trabajo.

Roberto Owen fue quien por primera vez concretó la idea de darle al trabajo una reglamentación internacional. En 1816, Owen experimentó la reducción de la jornada de trabajo en gran escala en la hilandería de New Lanark; paulatinamente bajó la jornada de trabajo hasta llegar a las diez horas y media de trabajo sin que afectara la producción habitual de la hilandería.

En 1889, Suiza invitó a una Conferencia preparatoria

(2) LONDOÑO, Carlos Mario. Derecho Individual de Trabajo. Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Instituto Balms de Sociología, Madrid, 1959, p. 374.

sobre Derecho Internacional de Trabajo, en donde fueron invitados los países siguientes: Francia, Bélgica, Austria, Luxemburgo, Portugal y otros países bajos.

Aceptada la invitación por los países mencionados se fija el 5 de marzo de 1890 para la celebración de la Conferencia en Berna; pero a solicitud del Emperador Alemán Guillermo II, Suiza retira la proposición de que el Congreso se celebrase en Berna, pero que se llevará a cabo en Berlín el 15 de marzo de 1890.

En el Congreso se discutieron diferentes aspectos con relación al Descanso Dominical; reglamentación de la admisión de los niños y el trabajo nocturno de los menores de dieciséis años con descanso de una hora y media como mínimo para la protección de los jóvenes.

Vemos claramente que fue después de la Primera Guerra Mundial cuando comenzó a sentirse los resultados de la larga lucha.

A. Tratado de Versalles

La Conferencia de Paz, es reunida en París el 25 de enero de 1919. Se designó una Comisión Internacional encabezada por Samuel Gampers y de la cual formaban parte representantes de diversos países europeos.

Esta Comisión elaboró las conclusiones que más adelante figuraban en el Título XIII del Tratado de Paz de Versalles y crea la Organización Internacional de Trabajo y reconoce en el preámbulo lo siguiente:

- La justicia social es una condición de la Paz Universal.
- Que existían condiciones de trabajo que implicaban para numerosos grupos de personal la injusticia, miseria y privaciones, la cual han enjendrado tal descontento, que la paz y la armonía estaba puesta en peligro.

El artículo 427 encierra una serie de principios que han logrado una expansión universal; uno de los prin-

cipios consagra lo siguiente:

- La adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas como fin de que alcanzase donde todavía no haya sido obtenido. Es así como el Tratado de la Paz de Versalles al crearse la Organización Internacional del Trabajo, se recomendó como cuestión primordial la limitación de la jornada de trabajo a ocho horas diarias, la cual fue el objetivo de la Convención de Washington de 1919.

B. Convención de Washington 1919

Es una de las Convenciones más significativas; ya que adoptó la jornada de trabajo de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana para trabajadores de industrias manufactureras, construcción y transporte.

Se cree que alguna de las disposiciones no se aplicaron momentáneamente en ciertos países de Oriente; sin embar-

go, no podemos negar que constituyó un paso importante en el logro del establecimiento de límite de la jornada de trabajo.

C. Convención de Génova 1920

En esta Convención se fijó la jornada de los trabajadores marítimo y fluviales con miras aplicar los beneficios logrados en la Convención de Washington; esta Convención no obtuvo el éxito esperado; ya que no fue aceptada esta proposición de la jornada de ocho horas diarias, es obvio que por la naturaleza de la actividad que realizan es imposible la adquisición de la jornada de ocho horas diarias.

D. Convención de Ginebra 1930

En esta reunión se incorporaron al régimen de las ocho horas diarias los empleados del comercio.

III. NATURALEZA Y CONCEPTO DE LA JORNADA DE TRABAJO

A. Factores

La jornada de trabajo se establece sin lugar a dudas tanto por fines humanitarios como por razones eco-

nómicas y sociales. La limitación de la jornada tiene por objeto la defensa tanto física como mental de los trabajadores.

Los factores que influyen en la regulación de la jornada de trabajo son los siguientes:

1. Familiar

El trabajador debe estimular la vida hogareña de manera tal que el amor y el cuidado de sus hijos no se vea menoscabo debido a una prolongada jornada de trabajo.

2. Religioso

Los deberes religiosos han contribuido notablemente; ya que los trabajadores deben dedicarle un día al Señor.

3. Social

El hombre siente la necesidad de rodearse de sus semejantes y por ende tiende a llevar una relación satisfactoria al pertenecer a un grupo que lo hace identificar

se y al mismo tiempo gozar de las civilización. Si el trabajador tiene que gastar toda su energía en el trabajo todos sus gustos y sus aspiraciones desaparecerían totalmente.

4. Fisiológico

No todas las ocupaciones provocan un agotamiento en la misma intensidad. Hay quehaceres que originan una extenuación tanto física como mental a los trabajadores; y como consecuencia tendríamos una merma en la producción laboral y al mismo tiempo el riesgo del aumento de las enfermedades profesionales; "el trabajador sometido a un exceso de trabajo decae, y quebrantada su salud, olvida sus obligaciones familiares y el agotamiento hace presa de él" (3).

En este factor están incluidos todos los trabajadores independientemente del oficio que realice. Vemos pues que el mismo influye drásticamente en la salud, es por lo tanto un hecho justificable para regular el tiempo de duración de las jornadas de trabajo para que el trabajador descansa y se recupere adecuadamente.

(3) CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Bibliográfica Omega, T. I, Buenos Aires, 1968, p.512.

La determinación de la jornada de trabajo también hay que verla desde el punto de vista económico; ya que el trabajo realizado por los trabajadores no sólo tienda a satisfacer sus necesidades vitales sino que proporcione los medios de financiamiento de la empresa y el beneficio del empresario. Por otro lado el Estado tutela el bienestar de sus ciudadanos; por lo tanto la naturaleza de la reglamentación será de orden público; ya que las mismas son de aplicación general para todos los trabajadores.

Como vemos compete al Estado únicamente instituir las normas legales de carácter imperativo que regulen la jornada de trabajo.

B. Concepto

Diversos autores nos dan un concepto de los que se entiende por jornada de trabajo; Mario De la Cueva, nos señala que Jornada de Trabajo comprende el lapso que el trabajador pone de manifiesto su energía a disposición de la empresa (4).

(4) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 3a. edic., Editorial Porrúa, S.A., México, 1975, p. 274.

Guillermo Cabanellas, sostiene que es el lapso convenido por las partes, que no pueden exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al ser vicio de las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral exigible (5).

Euquerio Guerrero, establece que es el lapso durante el cual el obrero está a disposición o disponible jurídicamente pero que el empleador o patrón utilice su fuerza de trabajo, tanto intelectual como material (6).

Néstor De Buen, afirma que es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo (7).

Nuestra legislación establece en el Artículo 33 del Código de Trabajo que Jornada de Trabajo es todo el tiem po que el trabajador no puede utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador.

(5) CABANELLAS, Guillermo. Ob. cit., p. 508.

(6) GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. 8a. ed., Editoria Porrúa, S.A., México, 1976. p. 119.

(7) DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, 1a. ed., Editorial Porrúa, S.A., México, 1976, p. 137.

Como vemos, se considera tiempo de trabajo aquel en el cual el trabajador no puede disfrutar de su tiempo libre siempre y cuando se mantenga sujeto a recibir instrucciones del empleador, con la finalidad de cumplir con labor encomendada.

IV. CLASES DE JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo se puede clasificar tomando en cuenta los diferentes factores que influyen en la regulación de las mismas. Así pues tenemos:

A. Jornada Diurna

Es la comprendida en el período de las seis de la mañana a las seis de la tarde.

B. Jornada Nocturna

Tiene su inicio a partir de las seis de la tarde a las seis de la mañana.

C. Jornada Mixta

Es la jornada de trabajo que se constituye con

horas tanto del período diurno como del nocturno; independientemente que empiece con la luz diurna y concluya en la nocturna y viceversa" (8), siempre y cuando no sobrepase el límite de tres (3) horas dentro del período nocturno.

El artículo 30 del Código de Trabajo establece la división de los períodos de trabajo que dice:

"Artículo 30. El día se divide en los siguientes períodos de trabajo:

1. Diurno: de 6 a.m. a 6 p.m.
2. Nocturno: de 6 p.m. a 6 a.m.

Son jornadas diurnas y nocturnas las comprendidas dentro de los respectivos períodos de trabajo. Será nocturna la jornada que comprenda más de tres horas dentro del período nocturno de trabajo.

Es jornada mixta la que comprenda horas de distintos períodos de trabajo, siempre que no abarque más de tres horas dentro del período nocturno",

Con la división de los períodos es que se establece donde queda enmarcada la jornada de trabajo tanto diurna

(8) CABANELLAS, Guillermo. Ob. cit., p. 525.

nocturna y mixta. Hasta el momento tenemos la clasificación con respecto al día solar.

D. Jornada Ordinaria

En nuestra legislación la jornada ordinaria se iguala a la jornada legal establecida en el artículo 31 del Código de Trabajo, en concordancia con el artículo 66 de la Constitución Nacional, que señala:

"Artículo 31. La jornada máxima diurna es de ocho horas, y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y ocho horas.

La jornada máxima nocturna es de siete, y la semana laborable hasta de cuarenta y dos.

La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas y media, y la semana laborable respectiva hasta de cuarenta y cinco horas.

.....".

Vemos pues, que la jornada ordinaria de trabajo usualmente iguala a la jornada máxima legal establecida en el artículo 31 del Código de Trabajo; pero esto no quiere decir que no puedan establecerse jornadas inferiores a lo

que establece la norma antes citada; por ende una jornada ordinaria de trabajo es la que el trabajador realiza diariamente en virtud de lo que establece la Ley, Contrato Individual de Trabajo o lo establecido en la Convención Colectiva.

E. Jornada Extraordinaria

Es jornada extraordinaria de trabajo las horas que sobrepasan la jornada normal de trabajo establecida en el Contrato Individual de Trabajo o en la Convención Colectiva de Trabajo, por lo tanto es la que se prolonga más allá de los límites legales establecidos.

La naturaleza de la jornada extraordinaria obedece sin lugar a dudas a circunstancias excepcionales; por ende distinta a la de la jornada ordinaria de trabajo y una reglamentación no apta para el desenvolvimiento de las mismas significaría una violación al límite de la jornada máxima de trabajo.

El régimen jurídico de la jornada extraordinaria de

trabajo se rige bajo los siguientes términos:

- La regla general nos indica que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios fuera del tiempo establecido en el contrato individual de trabajo. Pero puede darse la situación que los trabajadores convengan mediante Convención Colectiva la duración de la jornada extraordinaria siempre y cuando se encuentre dentro de los límites legales, teniendo en cuenta que este no es un medio para poder exigir a los trabajadores la prestación del servicio, sino que se ventila la situación y se dá la autorización para el evento en que sea necesaria la prestación. Así el artículo 35 del Código de Trabajo establece:

"Artículo 35. Los trabajadores no están obligados a trabajar horas o jornadas extraordinarias, salvo en los siguientes casos:

1. Cuando por siniestro ocurrido o riesgo inminente se encuentren en peligro la vida de las personas, la existencia misma de la empresa o centros de trabajo, u obra objeto del contrato, caso en el cual la jornada de trabajo podrá prolongarse hasta por el tiempo es-

trictamente necesario para remediar, impedir o combatir esos males; y

2. Cuando en una Convención Colectiva se hubiere pactado que todos los trabajadores, dentro de los límites legales, deban prestar servicios durante jornadas extraordinarias, siempre que el respectivo trabajador contraiga esa obligación a través de la contratación individual'

.....".

El límite máximo de horas extraordinarias lo establece el artículo 36 numeral 4 del Código de Trabajo que dice:

"Artículo 36. Se establecen las siguientes limitaciones al trabajo en jornadas extraordinarias:

.....

4. No se pueden trabajar más de tres horas extraordinarias en un día ni más de nueve en una semana.

.....".

Al limitar las horas extraordinarias el Estado trata de proteger la salud física y mental de los trabajadores, puesto que si no existiera esta limitación se podría violar el principio de la limitación de la jornada de trabajo

jo y al mismo tiempo causaría daños tanto a los trabajadores como a los empresarios.

- Las limitaciones acerca del trabajo en horas extraordinarias las contempla el artículo 36 en los numerales 1 y 2 de la siguiente manera:

"Artículo 36. Se establece las siguientes limitaciones al trabajo en jornadas extraordinarias:

1. En los trabajos que por su propia naturaleza sean peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria;

2. Los menores de dieciséis años no pueden trabajar en jornadas extraordinarias..."

Vemos pues, que el Estado restringe las jornadas extraordinarias en lugares insalubres ya que los trabajadores están expuestos a contraer una enfermedad o la aceleración de una latente con motivo de la actividad que realiza; queda claramente establecido el no permitir la jornada extraordinaria por estas causas como protección a la salud de los trabajadores.

Con respecto a los menores el Estado ha tratado con

esta prohibición brindarle protección por razones fisiológicas y al mismo tiempo que no estén expuestos a los riesgos y enfermedades como resultado del exceso de trabajo.

- El tiempo de trabajo extraordinario es remunerado según como lo establece el artículo 33, párrafo 2 del Código de Trabajo de la siguiente manera:

"Artículo 33

.....
El tiempo de trabajo que exceda de los límites señalados en el artículo anterior, o de los límites contractuales o reglamentarios inferiores, constituye la jornada extraordinaria y será remunerado así:

1. Con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período diurno;

2. Con un cincuenta por ciento de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período nocturno o cuando fuere prolongación de la jornada mixta iniciada en el período diurno;

3. Con un setenta y cinco por ciento de recargo sobre el salario cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en el período nocturno".

Del artículo citado podemos observar que si la jornada extraordinaria se realiza dentro del período diurno se le pagarán esas horas con un recargo del veinticinco por ciento sobre el salario ordinario siempre y cuando no se lleven a cabo después de las seis de la tarde; si la jornada se extendiera después de las seis el recargo de estas horas extras será de cincuenta por ciento sobre el salario ordinario; con este mismo recargo se remunerará la jornada extraordinaria que se lleve a cabo como una prolongación de la jornada mixta iniciada en el período diurno.

Las horas extraordinarias que se lleven a cabo como una prolongación de la jornada nocturna o mixta iniciada en el período nocturno, se pagará con un recargo de setenta y cinco por ciento sobre el salario ordinario.

Nuestra legislación prevee la situación mediante el cual el trabajador sobrepase los límites legales establecidos para el trabajo de horas extraordinarias de la siguiente forma:

"Si el trabajador sobrepasa las tres horas diarias

o las nueve semanales, todas las horas que excedan pagarán un recargo adicional de setenta y cinco por ciento; esto significa que si un trabajador labora cuatro horas extras en un día, las tres primeras pagarán el recargo correspondiente como lo indica el artículo 33 del Código de Trabajo y la cuarta hora se remunerará con el recargo del artículo 33 más el recargo adicional de setenta y cinco por ciento por haber sobrepasado el límite diario que es de tres horas. Lo mismo sucede cuando excede las nueve horas semanales, a partir de la décima hora pagará con el recargo correspondiente más el recargo adicional de setenta y cinco por ciento establecido en el último párrafo del artículo 36 del Código de Trabajo.

Vemos pues que los recargos que impone la ley nos indica que los mismos son con la finalidad de limitar el trabajo en horas extraordinarias y por ende que sólo se efectúen cuando la situación lo amerite. "Los aumentos establecidos tienden a restringir el trabajo en horas extraordinarias, evitando que se mantenga como norma un régimen que por diversas razones poderosas deben ser rigurosamente limitado" (9).

(9) Ibídem, p. 221.

Londoño considera que las condiciones en que se produce el trabajo extraordinario demandan remuneración superior ordinaria, por la razón de que después de una tarea de ocho horas que resulta pesada y agotadora, el trabajador ha dado más de lo que ordinariamente recibe" (10).

V. LOS DESCANSOS

El descanso permite al trabajador reponer sus fuerzas y energías; independientemente vemos que dentro de cada clasificación de los descansos el fundamento fisiológico es el imperante ya que como ser humano necesita ingerir alimentos, reponer sus energías para evitar la fatiga y así poder tener un mayor rendimiento en su labor ordinaria.

El descanso responde a una necesidad humana y social que es regulada por el Estado para evitar abusos y así proteger a la sociedad del desgaste físico y mental de sus miembros.

(10) LONDOÑO, Carlos Mario. Ob. cit., p. 391.

A. Descanso entre jornada

1. Descanso dentro de la jornada

En el contrato de trabajo se fija como un requisito esencial que se estipule cual es la duración y la partición regular de la jornada de trabajo. Por ende se estipula en el contrato, en qué hora el trabajador disfrutará del descanso de la media jornada.

Este descanso que se les da a los trabajadores es con la finalidad que puedan ingerir sus alimentos. Se concederá si es posible a la misma hora para todo el personal; en el numeral primero del artículo 39 del Código de Trabajo al respecto señala:

"Artículo 39. Todo empleador está obligado a conceder a sus trabajadores el período de descanso normal que necesiten para reponer sus fuerzas, de conformidad con las siguientes reglas:

1. La jornada de trabajo tendrá un período de descanso, no menor de media hora ni mayor de dos horas.

.....".

Si el trabajador se encuentra en plena libertad de sa-

lir del centro de trabajo en el tiempo concedido para el descanso de la media jornada, este período de tiempo no se considera como parte de la jornada de trabajo; pero en el evento que el trabajador, por virtud de la naturaleza del trabajo no pueda disfrutar libremente del descanso concedido, este período se considera como parte de la jornada de trabajo. Al respecto las Juntas de Conciliación y Decisión en la Resolución del 28 de mayo de 1976 (Junta No. 2) señala lo siguiente:

"La Ley Laboral señala claramente que todo empleador está obligado a conceder a sus trabajadores el período de descanso normal que necesiten para reconocer sus fuerzas de conformidad con la regla de que la jornada de trabajo tendrá un período de descanso de no menos de media hora ni mayor de dos horas. Por consiguiente, el día laboral se divide en dos medias jornadas y entre éstas debe existir necesariamente una pausa a fin de permitir que el trabajador pueda satisfacer ciertas necesidades básicas tales como ingerir alimentos. Y si por la naturaleza del trabajo se hace necesaria la permanencia del trabajador en el lugar donde realiza su labor, dicho tiempo debe computársele como tiempo de trabajo sujeto a salario" (11).

(11) HOYOS, Arturo y ROMERO DE HOYOS, Victoria. Las Juntas de Conciliación y Decisión. Estructura y Funcionamiento. Jurisprudencia, mayo, 1975, agosto 1976, Panamá, 1976, p. 106.

Queda debidamente establecido que el descanso entre la media jornada por lo menos de media hora dependiendo de la naturaleza del trabajo es con la finalidad que el trabajador pueda ingerir sus alimentos y al mismo tiempo satisfacer necesidades fisiológicas.

2. Descanso entre dos jornadas

Además del descanso entre las medias jornadas tenemos el descanso entre dos jornadas o sea el período que dispone el trabajador entre la terminación de la jornada y el inicio de la siguiente. "La pausa de una a otra fecha no sólo se funda en exigencias laborales, sino que forma parte del respeto general que el trabajador merece como integrante de la comunidad. Además de trabajar, hay que vivir; y esa tregua es la que permite a obreros y empleados atender sus asuntos personales más urgentes, disfrutar de algún rato de esparcimiento, hacer vida familiar y convivir socialmente a diario" (12).

Así vemos que la Ley 6a. del 29 de octubre de 1914

(12) CABANELLAS, Guillermo. Ob. cit., p. 543.

en el artículo noveno estableció un reposo diario con un lapso no menor de doce horas para los empleados de comercio. El numeral segundo del artículo 39 del Código de Trabajo señala que el empleador debe concederle al trabajador un período de descanso entre la terminación de la jornada y el inicio de la siguiente para reponer sus fuerzas. Cabe destacar que la norma no contempla cuál es el mínimo de horas para este descanso. En el numeral tercero del artículo antes citado contempla la situación que en el evento que el trabajador hubiere prestado sus servicios durante la jornada diurna y nocturna consecutiva el descanso es de doce horas consecutivas.

B. Descanso semanal

El descanso semanal tiene en principio un origen religioso; pero no sólo las razones religiosas influyeron en la concepción del descanso sino también fundamentos fisiológicos que justifican un descanso ininterrumpido de un día de la semana.

"El trabajo ininterrumpido, sin jornada alguna de tre-