



**FACULTAD DE DERECHO**

**ESTUDIO COMPARADO DE LA JORNADA DE TRABAJO EN ECUADOR Y  
COLOMBIA**

Trabajo de Titulación presentado en conformidad a los requisitos establecidos  
Para optar por el título de

**ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA**

Profesor guía:  
**DR. PATRICIO BACA**

Autor:  
**PABLO DAVID MONCAYO VÁSCONEZ**

Año:  
**2012**

## **DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA**

“Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el/la estudiante, orientando sus conocimientos para un adecuado desarrollo del tema escogido, y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.”

Patricio Baca  
Doctor en Jurisprudencia  
C.C. 170797947-0

### **DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE**

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes”

Pablo Moncayo  
C.C. 171279728-9

## **AGRADECIMIENTO**

Todos tenemos alguien quien nos mira, quien nos cuida y nos bendice desde arriba:

Primero quiero agradecer a Dios por darme la vida que tengo y por regalarme una familia, la cual me enseñó valorar los momentos buenos y malos; y sobre todo a ser un hombre feliz.

Papa y Mama: esto es de los dos, todo mi amor y respeto, gracias a ustedes por su esfuerzo y dedicación, que orgullo ser su hijo.

A Juan Moncayo, por ser un ejemplo de trabajo, sencillez y por cuidarme, eres el mejor hermano mayor;

A Belén por su tiempo y tenacidad con mi persona, por todas esas largas noches tratando de explicarme la ley y el derecho con cariño y tanta paciencia;

Al Dr. Patricio Baca el cual acepto la dirección de mi tesis y estuvo dispuesto con su experiencia y conocimientos a guiarme en el desarrollo del presente trabajo;

A Daniela Segovia, quien ha sido parte de mi vida y que en los momentos más difíciles me alentó y me dio su apoyo.

A Vivi Granja, por alegrarme todos los días, por estar conmigo, lo mejor está por venir;

Y a todos mis amigos y en especial a Sebastián Romero; eres grande, y a Julianna que acaba de nacer.-

**DEDICATORIA**

***Mami: Por creer en mí.  
Papi: Por estar a mi lado***

## RESUMEN

En el presente trabajo de investigación es importante entender la normativa existente en materia Laboral en el Ecuador y Colombia, para de esta forma establecer criterios jurídicos que sirvan tanto al empleador como al trabajador en el desenvolvimiento de su trabajo y la relación laboral. Las horas destinadas en las cuales se pueden trabajar así como el recargo que tienen de acuerdo al tipo de trabajo realizado son de vital importancia, puesto que en ambos países las jornadas de trabajo tienen un recargo similar y en otras horas del día aumenta la remuneración.

En la Jornada de Trabajo, se analizan sus formas, así como su duración y las jornadas de recuperación. Tanto en Ecuador como Colombia las diferencias son mínimas, pero si varían respecto de las condiciones y recargos monetarios que deben ser pagados por el Empleador. Una de las diferencias más importantes se refiere al descanso en la mitad de la jornada, la cual en el Ecuador puede ser de hasta dos horas, pero en cambio en Colombia, a esta se le da un destino específico, que incluye actividades formativas y recreativas para el trabajador, lo cual favorece a la salud ocupacional y genera una mayor integración y sensación de bienestar al trabajador.

El trabajo al ser un derecho, está regulado por convenios y tratados los cuales han sido ratificados por Ecuador y Colombia. Estas garantías o convenios internacionales tienen por objeto gobernar situaciones en los determinados países para que exista una mayor justicia social. La OIT (Organización Internacional de Trabajo) considera algunos preceptos y principios los cuales se basan en la protección del trabajador y una reglamentación por las horas de trabajo para evitar los abusos continuos a nivel mundial como la explotación de menores en trabajos no dignos.

Es necesario observar, que a lo largo de la historia el deseo fundamental del legislador ha sido defender los derechos del trabajador, los cuales se ha conseguido con interminable luchas, pero la única forma de avanzar en este tema, es entendiendo las Leyes y las propuestas q tienen distintas a nuestra

legislación, de esta manera se podrán evaluar y rescatar los aspectos positivos de cada una de ellas.

## ABSTRACT

In the following research assignment, it's important to understand the existent normative of Labor Laws between Ecuador and Colombia, this way we can set a legal criteria that can help both the employer and employee through the development of their working hours and employment relationship. The hours in which they can work, as well as the increase of time they receive, depend on what they work. Both countries have a similar ways to recharge the working hours but it increases according to hours of the day.

During your working day, the forms, types and recovery hours are analyzed. Both in Ecuador and Colombia the differences are minimal, but they do vary in relationship to the conditions and monetary surcharges that have to be paid by the employer. One of the most important differences is the break or lunch time you get during the middle of your working day, in Ecuador it can be up to two hours, but in Colombia they use these breaks for employees to participate in activities that capacitate them and are recreational. Through these activities employees improve their occupational health and generate more integration as well as a feeling of well being.

Do to the fact that work is a right; it's regulated by agreements and treaties which have been ratified by Ecuador and Colombia. These international agreements have the function of governing different types of situations in certain countries in order to obtain greater social justice. The ILO (International Labour Organization) takes into considerations certain norms and principles which are intended for the protection of the employee and also a working hour's regulation, trying this way to avoid different types of abuse such as minor exploitation in jobs that are inhuman.

It's important to observe that throughout history the legislators fundamental desire has been to defend employees rights, which have been obtained through endless struggles, but the only way to move forward with this issue is by understanding the Laws and the different proposals our legislation has. This

way we can evaluate and really understand the positive aspects each one offers.

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>4</b>
<b>DERECHO DEL TRABAJO EN EL ECUADOR.....</b>	<b>4</b>
1.1. DESARROLLO Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO .....	4
1.2. EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL ECUADOR.....	7
1.3. MARCO LEGAL DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL ECUADOR.....	11
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>11</b>
<b>LA JORNADA DE TRABAJO EN EL ECUADOR .....</b>	<b>12</b>
2.1. GENERALIDADES DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	12
2.2. CLASES DE JORNADA DE TRABAJO.....	14
2.2.1. Jornada de trabajo por las horas del día.....	15
2.2.2. Jornada de trabajo por el origen .....	16
2.2.3. Jornada de trabajo por la duración y días.....	17
2.2.3.1. Jornada ordinaria .....	17
2.2.3.2. Jornada extraordinaria .....	19
2.2.4. Jornada de trabajo por el motivo.....	19
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>21</b>

<b>JORNADA DE TRABAJO EN COLOMBIA .....</b>	<b>21</b>
3.1. ASPECTOS PRINCIPALES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL .....	21
3.2. CLASES DE JORNADA DE TRABAJO.....	22
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>28</b>
<b>CONTRATOS LABORALES Y REMUNERACIONES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA Y COLOMBIANA ...</b>	<b>28</b>
4.1. ASPECTOS GENERALES .....	28
4.2. CLASIFICACIÓN DE CONTRATOS EN ECUADOR .....	30
4.3. CLASIFICACIÓN DE CONTRATOS EN COLOMBIA.....	36
4.4. REMUNERACIONES .....	38
<b>CAPITULO V.....</b>	<b>43</b>
<b>CONVENIOS INTERNACIONALES EN MATERIA LABORAL.....</b>	<b>43</b>
5.1. TRATADOS INTERNACIONALES .....	43
5.2. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	54
5.3. PARLAMENTO ANDINO.....	56
5.4. UNIÓN DE NACIONES SURAMERICANAS .....	58
<b>CAPITULO VI.....</b>	<b>60</b>

<b>DERECHO COMPARADO EN MATERIA LABORAL</b>	
<b>EN ECUADOR Y COLOMBIA .....</b>	<b>60</b>
6.1. COMPARACIÓN NORMATIVA .....	60
6.2. DIFERENCIAS Y SEMEJANZAS .....	62
6.3. ASPECTOS POSITIVOS EN LAS LEGISLACIONES DE TRABAJO .....	63
6.4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	<b>65</b>
6.4.1. Conclusiones .....	65
6.4.2. Recomendaciones .....	67
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>70</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>72</b>

## INTRODUCCIÓN

El Trabajo a lo largo de la historia ha sido un pilar fundamental en el desarrollo de la sociedad. La concepción de trabajo se basa en criterios económicos y jurídicos pero la idea o concepto de trabajo varía de acuerdo al punto de vista de cada país y su realidad. En el Ecuador existe una normativa diferente pero muy similar a Colombia. En lo que sí coinciden es en pretender justificar el trabajo subordinado y dar ganancias al empleador. De acuerdo al punto de vista del empleador, es necesario comprender la jornada justa de las labores desarrolladas por sus trabajadores.

Esta actividad está regulada por leyes y tratados en el país al igual que en Colombia pero no existe una información adecuada, certera y jurídica como explica el tratadista Robert Alexander que se refiere a este tema diciendo que para muchos observadores las leyes laborales y sociales de América Latina, existen sólo en los textos legales pero no son adecuadamente implementadas y peor conocidas por la sociedad. Esta desinformación es la q hace fundamental analizar el tiempo y la duración del trabajo. Es importante entender cuáles son las obligaciones y tipos de Jornadas Laborales en los 2 países.

Según Guillermo Cabanellas, en su libro El Trabajo en la América Precolombina, establece que: "El derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente". Esto implica que el Estado es el principal actor, regulador y sancionador de la relación jurídica laboral entre los empleadores y trabajadores. La idea de las normas jurídicas es de proteger la dignidad y el respeto a la persona q realiza cualquier actividad laboral.

El tratadista Mario de la Cueva por su parte, en su obra Derecho de Trabajo, señala que: "El derecho de trabajo es la norma q se propone para realizar la

justicia social, en el equilibrio de la relaciones entre el trabajador y el capital.” Es decir q debe existir una equidad en horas de trabajo y capital remunerado.

La Constitución del Ecuador dentro de sus principios fundamentales en su Artículo 33 establece que: “El Trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” Se debe tener en cuenta la importancia y garantías q otorga el Ecuador con respecto al trabajo y como se aplica a las normas laborales.

En Colombia de acuerdo a su Código Sustantivo de Trabajo, Capitulo II Articulo 161; establece la duración máxima legal de la Jornada Ordinaria de ocho horas al día y cuarenta y ocho a la semana con algunas excepciones importantes, las cuales deben ser analizadas. Esta es una marcada diferencia en vista de q en Ecuador en el Código de Trabajo en su Capitulo V Articulo 47, establece la jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales. Al parecer las legislaciones de los dos países pueden tener semejanzas pero a la vez diferencias importantes de analizar.

La OIT (Organización Internacional de Trabajo) de la cual Ecuador es parte desde 1997 y Colombia desde el 2000, dictan las normas fundamentales, las cuales sus Estados Miembros, deben acatar como tratados internacionales. Tanto los convenios y tratados están destinados a influir concretamente sobre la condiciones y las relaciones laborales. El desempeño y la producción de Ecuador y Colombia en materia laboral se basan en la ratificación de estos tratados.

En la actualidad este estudio comparado de Ecuador y Colombia es básico y necesario, en vista de q son países vecinos pero su criterio jurídico, los tipos de jornadas y la legislaciones tienen sus puntos diferentes los cuales aportan al

empresario en caso de medir la productividad de sus trabajadores, y en el caso del trabajador para comprender sus derechos y obligaciones.

# CAPÍTULO I

## DERECHO DEL TRABAJO EN EL ECUADOR

### 1.1. DESARROLLO Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Es indudable que el trabajo ha existido desde siempre, la actividad humana es tan antigua como ésta; la necesidad del hombre de auto sustento genera en él como reacción automática la búsqueda de medios o mecanismos que le permitan vivir adecuadamente o al menos satisfaciendo sus necesidades básicas, en el pasado y ahora esta situación no ha variado, pues tal como está concebida nuestra sociedad contemporánea, nadie podría subsistir sino desarrolla o desempeña una actividad que le genere beneficios suficientes para satisfacer sus requerimientos de primer orden o de primordial cumplimiento, a esta actividad se la conoce como trabajo, desde actividades rudimentarias tales como la pesca, caza o recolección de frutos efectuada por el hombre nómada en sus primeros años y de manera poco sofisticada, hasta los procesos industrializados y tecnológicos de hoy en día en los que la producción y optimización de recursos son ejes rectores y fundamentales de las fuerzas laborales.

El trabajo, “el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza.” (Cabanellas, 2003, p. 387), sin embargo, el trabajo, no siempre fue objeto de defensa o regulación jurídica, pues en sus formas más originarias, como consecuencia del paso del hombre nómada al hombre sedentario, éste adoptó las formas más crueles de esclavismo, en virtud del cual, determinados grupos sociales o personas eran forzados a realizar trabajos a favor de un grupo, amo o señor considerado superior o con suficiente capacidad de coerción sobre ellos para someterlos a su voluntad y conseguir así sus fines individuales, esta actividad esclavista perdura por siglos, incluso, se podría decir que ninguna sociedad actual tuvo como antecedente otra forma de trabajo que no sea la esclavista. No es ajeno al

conocimiento general, que todas las grandes civilizaciones de la antigüedad deben su esplendor y majestuosidad a trabajos forzados, que no fueron sino el resultado del atropello de derechos y del trato menos humano de los esclavos. Con el pasar del tiempo el esclavismo mudaría su forma inicial (con la caída del Imperio Romano) al sistema feudal, una circunstancia similar a la vivida en épocas anteriores que sin embargo, parecía ser más humana desde el punto de vista que un denominado señor feudal ofrecía protección y otros beneficios mínimos a quienes labraban sus tierras en nombre de la corona; pero, como es de suponerse, las necesidades del hombre son múltiples, no se limitan a la producción de alimentos ni a la construcción, así en esta época, junto al crecimiento de las urbes surgieron también talleres especializados en distintas ramas como las carpinterías, zapaterías, panaderías, alfarerías, etc. donde de a poco se generaban ya las primeras relaciones laborales formales entre los dueños de aquellos establecimientos y sus aprendices o trabajadores con los cuales sin embargo, “tienen una relación paternalista sin reconocerles mayores derechos.” (Bravo, 2009, p. 17), toda vez que dentro del contexto histórico de estas circunstancias, era mejor, a todas luces optar por una profesión aún cuando fuere artesanal que seguir bajo el yugo de los señores feudales y del sistema, aunque por sí el tener una ocupación no les brindara las libertades deseadas, al menos habrían escapado del régimen semi esclavista que hasta el momento había regido la producción.

Así, no sería sino hasta mediados del siglo XIX cuando de forma precaria se empezaría a regular de manera formal el trabajo, y sólo debido a las exigencias impuestas por los trabajadores quienes empezaron a agruparse en defensa de sus derechos. De esta forma, el Derecho Laboral o del Trabajo, tiene como origen “la lucha incansable de los trabajadores organizados y no a la concesión gratuita de los gobiernos.” (Ibídem, p.18.), como debió haber sido.

Como consecuencia de la convergencia de la ideología liberal-capitalista y de la Primera Revolución Industrial, surgió un nuevo tipo de trabajador, el obrero industrial y una nueva clase trabajadora, el proletariado así denominado por Marx, el cual,

debido sobre todo a la aplicación de los principios económicos y políticos del liberalismo, fue objeto de una superexplotación, que en muchos casos llegó a situaciones peores que la misma esclavitud. (Durán, 2001, p. 15.).

Interminables luchas ha dejado en su paso por el tiempo la búsqueda del reconocimiento de los derechos del trabajador y aún ahora todavía se busca la equidad y el reconocimiento de aquellos en interminables facetas o aristas, a nivel nacional o internacional; pues no es ajeno escuchar de luchas a nivel grupal en busca del reconocimiento de derechos laborales o ya sean a nivel individual mediante juicios cuya finalidad es declarar sus derechos y hacer justicia, o aún mediante organismos internacionales que buscan erradicar condiciones precarias de trabajo en países determinados como zonas atentatorias de derechos de los trabajadores a gran escala.

El nacimiento del Derecho del Trabajo en el concierto internacional, surge formalmente con la creación de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- en el año de 1919, con la cual los países se comprometen a establecer una legislación justa para proteger a los trabajadores; sin embargo, existen desde épocas antiguas antecedentes legislativos y sociales que reforzarían y serían consecuentemente la base fundamental para la creación de dicho organismo y sus posteriores tratados internacionales en materia laboral.

Varias son las denominación dadas al derecho laboral en los diferentes países, así, en Francia se lo denominaba: "*Legislation industrielle*" (*Legislación industrial*), "*Les lois ouvrières*" (*Las leyes obreras*), en la actualidad se opta generalmente por el término "Derecho del Trabajo" o "Derecho Laboral"; en Ecuador y en Latinoamérica se lo denomina comúnmente "Derecho del Trabajo". Estas denominaciones hacen referencia a un derecho laboral industrial y social.

El Derecho al trabajo es considerado un derecho humano de segunda generación, legalmente reconocido en el Derecho Interno de cada Estado y en los tratados internacionales. La doctrina de los derechos humanos va más allá

del derecho y conforma una base ética y moral que fundamenta la regulación del orden geopolítico contemporáneo. La constituyen los derechos de tipo colectivo, los derechos sociales, económicos y culturales.

Concebido así el Derecho del Trabajo, en un sentido amplio, al decir de Trueba Urbina, “es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana” (Trueba, 1970, p. 159), complementado con la definición del tratadista Mario de la Cueva que nos dice, “El nuevo Derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de la relaciones entre el trabajo y el capital” (De la Cueva, 1970, p. 60).

## **1.2. EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL ECUADOR**

El Derecho del Trabajo en el Ecuador, se remonta a las denominadas Leyes de Indias, en las cuales existen disposiciones dispersas de reconocimiento de derechos laborales de los indígenas, sin embargo, el nacimiento formal y contemporáneo del Derecho del Trabajo en nuestro país, surgió el 11 de septiembre de 1916, fecha en la que se sancionó la primera Ley Obrera “limitando la jornada de trabajo, el pago de las horas suplementarias y el desahucio. En 1921 se regula la indemnización por accidente de trabajo y sobre la prescripción de las acciones de trabajo” (Bravo, Op. Cit, p. 18). Leyes que con el pasar del tiempo, se irían acumulando conjuntamente con decretos, reglamentos y nuevas leyes de carácter laboral, lo cual desembocaría en una disociación del Derecho del Trabajo en el Ecuador, pues éstas se encontraban disipadas sin que se supiera a ciencia cierta cuáles normas estaban vigentes y cuáles no. Esto hasta la promulgación del primer Código del Trabajo ecuatoriano, expedido mediante Decreto Supremo No.: 210, de fecha 5 de agosto de 1938, por el general Alberto Enríquez Gallo, el cual integró y codificó toda la legislación que en materia de Derecho del Trabajo se venía arrastrando de modo diseminado en nuestro país, código que sería posteriormente

codificado en varias ocasiones y sigue siendo objeto de ellas conforme evoluciona la defensa de los derechos de los trabajadores en nuestro país.

En la actualidad, la Constitución de la República del Ecuador, garantiza no sólo el derecho al trabajo, sino además el derecho a la seguridad social dentro del catálogo de derechos del buen vivir, estableciendo que: “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización y base de la economía.” (Constitución de la República del Ecuador, R.O. No.: 449, 20 de octubre de 2008, art. 33); es decir el derecho al trabajo como una garantía constitucional, con funcionalidad social y económica productiva. Por otra parte, al referirse a la protección que brindará el Estado respecto de él, ésta incluye “el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” (Ibídem, art. 33), poniendo de manifiesto la naturaleza eminentemente social de este derecho, puesto que, se estipulan garantías básicas en cinco supuestos fundamentales: **(1)** Dignidad, entendida como las circunstancias en las que se deben desempeñar las actividades laborales, tanto físicas como psicológicas, respecto de la persona así como de los ambientes; **(2)** Vida decorosa en concordancia con el tercer supuesto; **(3)** Remuneraciones y retribuciones justas, en virtud de lo establecido en el número 4 del Art. 326 de nuestra Carta Magna que dice: “*a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración*” este principio hace referencia al esfuerzo y nivel de dificultad del trabajo, no es lo mismo la labor de una persona que trabaja en una mina, la cual pone en peligro su vida, que una empleada doméstica la cual desempeña su trabajo en una casa. Esta compensación salarial debe ser suficiente para que el trabajador pueda vivir dignamente cubriendo sus necesidades básicas personales y las de su familia., sin embargo sabemos que dicho derecho, entendido en su sentido amplio, por un sinnúmero de factores, no deja de ser utópico; **(4)** Salud ocupacional, tanto respecto de las condiciones del trabajo así como de los riesgos que cada actividad específica pueda acarrear, y consecuentemente las acciones y garantías que habrán de adoptarse en caso de accidentes o muerte en el trabajo; y, **(5)** Libertad, entendida en el global de la relación laboral desde el

inicio de ella, cuando el trabajador acepta las condiciones en las que será contratado y en concordancia con el numeral 17 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, según el cual “nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso” (Ibídem, art. 66)

Además, el mismo cuerpo constitucional, establece los principios rectores del Derecho al Trabajo (Ibídem, art. 326), los cuales se transcriben a continuación de modo ejemplificativo y se retomarán respecto de la temática específica del presente trabajo de investigación cuando se abarque aquellos relacionados con la jornada laboral:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo;
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario;
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras;
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración;
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley;
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores;
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de

acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección;

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización;
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos;
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente;
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje;
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley;
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a fa huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley;
15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios; y
16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

Finalmente, se han elevado a precepto constitucional distintas normas relacionadas con el Derecho del Trabajo entre las cuales destacan: La erradicación del trabajo infantil; la estabilidad laboral de la mujer embarazada; el permiso de maternidad y paternidad; la inclusión de personas con discapacidad; el trabajo de adultos mayores; la supresión del trabajo por horas y la consecuente inclusión de la jornada parcial permanente a los modos de contratación; regulación al trabajo de empleadas domésticas; erradicación de la tercerización, entre otros; y muchos más que aún no han sido previstos o regulados; pues como menciona Temístocles Hernández “lo que hay que hacer es dar trabajo y no convencer a la gente de que tiene un derecho fantasma.” (Hernández, Op. Cit., p. 53).

### **1.3. MARCO LEGAL DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL ECUADOR**

El marco legal regulatorio del Derecho del Trabajo, responde a la jerarquía de las normas propuesta por Kelsen, así la norma fundamental que regirá dicho Derecho será la Constitución de la República del Ecuador, en los términos descritos en el apartado anterior, con los respectivos Mandatos, que han sido incorporados ya a la legislación aplicable; continuando con el Código del Trabajo y demás leyes de menor jerarquía así como reglamentos o acuerdos ministeriales que sobre la materia se dicten, además están por otro lado los contratos individuales y colectivos de trabajo, que son ley para las partes.

## CAPITULO II

### LA JORNADA DE TRABAJO EN EL ECUADOR

#### 2.1. GENERALIDADES DE LA JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo es definida como la “duración del trabajo diario de los trabajadores número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales” (Cabanellas, Op. Cit., p. 215). Sea una o la otra definición, ambas contemplan un primer elemento constituido por el lapso de tiempo, ya sea diario o semanal; un segundo elemento que hace referencia a la legalidad en la que debe estar enmarcado dicho tiempo; y, finalmente un tercer elemento constituido por el factor humano, es decir el trabajador, relacionado íntimamente con la actividad desempeñada, el trabajo. De esta forma, la jornada de trabajo será el “tiempo que debe estar el trabajador a disposición del empleador en tanto no pueda disponer del mismo en beneficio propio.” (Aczel, 2000, p. 145).

Respecto de los antecedentes históricos de la jornada de trabajo, Joaquín Viteri citado por Graciela Monesterolo Lencioni de Ramírez en su Introducción al estudio del derecho laboral y relación individual de trabajo, menciona que:

En las leyes de Manú, dadas el año 1280 a. de J.C., se encuentran disposiciones que regulan la jornada laboral, que se fija de la siguiente forma: El sol establece la división del día y de la noche para los hombres y para los dioses: la noche es para el sueño de los seres; y el día para el trabajo... de tal forma, en invierno era limitado a poco más de 8 horas, en tanto que en el verano alcanzaba casi a 16 horas diarias. (Monesterolo, 2005, p. 87).

Posteriormente la Revolución Industrial supuso la fijación de la jornada de trabajo desde catorce hasta dieciséis horas e incluso superiores, que posteriormente “de 16 horas se bajó a 12 y media, luego a 11 y media y, en

1816, a 10 y media, que era toda una revolución para la época.” (Ibídem, p. 87).

La regulación de las jornadas de trabajo ha venido a representar una conquista para la clase trabajadora, porque de dejarse al libre arbitrio patronal la determinación de las horas de labor es obvio que se exigiría mayor trabajo con menor remuneración. (Guzmán, 1986, p. 31).

En Ecuador, la jornada de cuarenta y cuatro horas semanales, se redujo posteriormente a cuarenta horas, que desde aquel entonces, 1980, es la jornada aún mantenida, ocho horas diarias, acorde las disputas libradas por los derechos de los trabajadores en la denominada lucha de los tres ochos en Chicago, Estados Unidos “ocho horas para trabajar, ocho horas para la distracción y ocho horas para el sueño.” (Bravo, Op. Cit., p. 18). El artículo 47 del Código del Trabajo ecuatoriano, recoge este precepto disponiendo que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales.

De esta forma, en la mayoría de países a nivel mundial, se ha optado por dicha jornada, tomando en cuenta que períodos más extensos de trabajo son en su mayoría perjudiciales tanto como para el factor humano como para la producción en sí. “Se ha considerado que jornadas agotadoras provocan desgastes de energía superiores a lo humanamente tolerable; asimismo la fatiga es un elemento perjudicial en el proceso productivo; conduce al escaso rendimiento económico, decayendo éste en cantidad y calidad” (Monesterolo, Op. Cit., p. 88). De hecho, “en algunos países de Europa se ha reducido a siete horas diarias.” (Bravo, Op. Cit., p. 123).

## 2.2. CLASES DE JORNADA DE TRABAJO

La jornada de ocho horas diarias, conocida como jornada ordinaria o de máxima duración puede adoptar otras modalidades dependiendo el tipo de actividad al que se refiere, consideraciones en base a la persona quien realiza la actividad, o a las circunstancias en las cuales se desempeña el trabajo.

La extensión de la jornada de trabajo tiene relación directa con el esfuerzo humano, con el desgaste orgánico y con la producción de la empresa y su mayor o menor ganancia. El desgaste humano, por otra parte está en relación con el sistema de alimentación, con el clima y demás agentes atmosféricos y salubridad del medio ambiente en el cual se desarrolla la labor. (Guzmán, Op. Cit., p. 31).

La jornada de trabajo puede clasificarse acorde a su naturaleza por: **(1)** por las horas del día; **(2)** por el origen; **(3)** por la duración y días; y **(4)** por el motivo. Las jornadas por las horas del día se subdividirán en diurna, nocturna y mixta; por el origen en legal o contractual; por la duración en ordinaria o extraordinaria y la ordinaria a su vez en común o especial, pudiendo ser esta última de mayor o menor duración; y finalmente por el motivo, la jornada puede ser suplementaria o de recuperación. Resumidas en el siguiente cuadro:



### 2.2.1. Jornada de trabajo por las horas del día

Dependiendo las horas del día en las cuales se desarrolle la actividad laboral, la jornada puede subdividirse en jornada diurna, nocturna o mixta. Estos períodos determinarán las garantías a las que tienen derecho las personas que dependiendo su actividad laboral trabajen en períodos comprendidos en la denominada jornada diurna, nocturna o mixta.

Se conoce como jornada diurna a aquella comprendida entre las seis horas y diecinueve horas del mismo día laborable, mientras que la jornada nocturna será la comprendida entre las diecinueve y seis horas del día siguiente al tenor de lo dispuesto en el artículo 49 del código del trabajo: “La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19h00 y las 6h00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.” (Código del Trabajo Ecuatoriano, art. 49.). Finalmente la jornada mixta será aquella en la cual el trabajador desempeñe su actividad en horas establecidas para la jornada diurna así como en horas de la jornada nocturna, aplicándose el recargo del

cual habla el artículo 49 del Código del Trabajo arriba citado sólo sobre las horas comprendidas en la jornada nocturna.

Para el año en curso, 2011, se fijó el salario básico unificado en la cantidad de doscientos sesenta y cuatro dólares de los Estados Unidos de Norteamérica (USD\$ 264,00) (Acuerdo Ministerial No. 249, 23 de diciembre de 2010), el cual servirá de base para la aplicación del recargo por jornada nocturna (25%); de esta forma, con el mínimo establecido para la jornada diurna, una persona que labore ocho horas en el horario comprendido entre las diecinueve horas y seis del día siguiente tendrá derecho a un salario básico unificado de trescientos treinta dólares de los Estados Unidos de Norteamérica (USD\$ 330,00). Respecto de la jornada mixta, si una persona trabaja cuatro horas en jornada diurna y cuatro horas en jornada nocturna, su remuneración sería de ciento treinta y dos dólares de los Estados Unidos de Norteamérica (USD\$ 132,00) correspondiente a la jornada diurna; y, de ciento sesenta y cinco dólares de los Estados Unidos de Norteamérica (USD\$ 165,00) correspondiente a la jornada nocturna; resultando en una remuneración final de doscientos noventa y siete dólares de los Estados Unidos de Norteamérica (USD\$ 297,00).

### **2.2.2. Jornada de trabajo por el origen**

En cuanto al origen o naturaleza jurídica del establecimiento de la jornada de trabajo, esta puede ser o contractual o legal, siendo contractual la que se deja a la libre estipulación de las partes, siempre que no contravenga los límites legales; y, la jornada legal será aquella que por regla general dura ocho horas diarias, sin exceder de las cuarenta semanales. (Código del Trabajo Ecuatoriano, art. 47).

### **2.2.3. Jornada de trabajo por la duración y días**

Por la duración de la jornada o por los días en las que se desempeña la actividad laboral, ésta se clasifica en ordinaria y extraordinaria.

#### **2.2.3.1. Jornada ordinaria**

Se entiende por jornada ordinaria a aquella que se desarrolla de lunes a viernes, a esta jornada se la puede dividir en dos partes con un receso de hasta por dos horas o puede ser de lapso único, sin que por ello se vea afectada su condición de ordinaria, sin importar las condiciones, esta jornada no podrá exceder de ocho horas diarias.

Luego de la jornada de trabajo hay un período de tiempo llamado de relaciones humanas, esto es de relaciones con la familia, con el círculo de amistades, en general con el grupo humano que rodea al individuo; y, por fin el período de descanso por medio del sueño, durante el cual viene la recuperación de energías. (Guzmán, Op. Cit., p. 33).

Por otra parte, es imposible que una persona realice dos jornadas ordinarias seguidas, la única opción será la de jornada suplementaria y con las limitaciones determinadas impuestas por la ley.

Esta jornada, puede ser a su vez común o especial, siendo la jornada ordinaria común aquella que no puede exceder de ocho horas diarias y de las cuarenta semanales. Al tenor de lo dispuesto en el artículo 61 del Código del Trabajo, “para el efecto del cómputo de las ocho horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se halle a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo órdenes suyas.” (Código del Trabajo Ecuatoriano; art. 61). Y serán jornadas ordinarias especiales aquellas que duran menor o mayor tiempo.

Dentro de las jornadas ordinarias especiales de menor duración existe la jornada ordinaria de subsuelo, la que será sólo de seis horas, en consideración

al lugar dónde se la desempeña, y podrá extenderse únicamente por una hora por concepto de trabajo suplementario, extraordinario o de recuperación, aplicando a dicha hora el recargo que le corresponda (Código del Trabajo Ecuatoriano; art. 47, inc. 2do.).

Además, existe la jornada ordinaria especial para adolescentes, entendidos estos como los mayores de 15 años y menores de 18, la cual tampoco puede superar las seis horas diarias durante un período de cinco días en una semana (Código del Trabajo Ecuatoriano; art. 48, inc. 2do.), y no superior a treinta horas semanales, organizada de forma tal que no limite el derecho a la educación del adolescente (Código del Trabajo Ecuatoriano; art. 136), además de la prohibición del empleador de obligarles a trabajar en días de descanso obligatorio así como en fines de semana (Código del Trabajo Ecuatoriano; art. 150).

Respecto de la jornada ordinaria especial para mujeres con hijo lactante, denominado comúnmente como permiso de lactancia, es aquella según la cual, las empresas que no cuenten con guarderías, deberán establecer una jornada de máximo seis horas durante los posteriores nueve meses al parto a favor de la madre del lactante, la cual podrá ser establecida por el reglamento interno, el contrato colectivo o por acuerdo entre las partes (Código del Trabajo Ecuatoriano; art. 155).

Se ha establecido además, ante la desaparecida contratación por horas, la jornada parcial permanente, la cual puede tardar menos de ocho horas diarias tal y como lo establezcan las partes sin contravenir otros regímenes de contratación, gozando de las mismas garantías y derechos que un trabajador con un contrato a plazo fijo.

Finalmente las jornadas ordinarias de mayor duración son aquellas en las que se puede exceder el tiempo establecido como jornada máxima de trabajo además de los días habituales en los que se desarrolla la jornada ordinaria, este tipo de jornadas serán las de empleados de confianza y dirección, es decir, quienes representan en cualquier forma al empleador; agentes viajeros,

de seguros, de comercio; guardianes o porteros residentes (Código del Trabajo Ecuatoriano; art. 58.) ; y, trabajadores de transporte.

### **2.2.3.2. Jornada extraordinaria**

La jornada extraordinaria será aquella que podrá ser autorizada ocasional o permanentemente para realizarse en días sábados, domingos o festivos bajo dos supuestos,

Para evitar un grave daño en el establecimiento, debido a un caso fortuito o una fuerza mayor; una vez realizada tiene que comunicarse al inspector del trabajo, dentro de las veinticuatro horas siguientes. También se realiza cuando por la naturaleza del trabajo en la empresa o industria, no puedan suspenderse las labores, por motivos de carácter técnico o económico, entonces con la autorización respectiva se efectuará en los días sábados, domingos o festivos. (BRAVO, Rubén; Op. Cit.; pág.: 124)

Esta jornada deberá ser cancelada con el 100% de recargo.

### **2.2.4. Jornada de trabajo por el motivo**

Por la razón que motive el incremento de la jornada ésta podrá clasificarse en suplementaria o de recuperación.

La jornada suplementaria “es aquella que se efectúa a continuación de la jornada ordinaria, en un máximo de cuatro horas y de doce en la semana, para ello tendrá que haber convenio escrito.” (Ibídem; pág. 124.). Y autorización de la autoridad competente. Esta jornada es lo que comúnmente se conoce como horas extras y deberá ser cancelado con 50% de recargo si se efectúa durante el día o hasta las 24h00; y, con el 100% de recargo si se desarrollan durante

las 24h00 y 6h00, calculado con base a la remuneración correspondiente a la hora de trabajo diurno.

Por otra parte, también se puede recuperar la jornada perdida cuando de manera colectiva se haya interrumpido el trabajo, ya sea por causas accidentales, no previstas, de fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de empleadores o trabajadores, a esta jornada se la denominará jornada de recuperación. En ella concurre una dualidad de derechos tanto del empleador como del trabajador; el trabajador tendrá derecho a recibir su remuneración íntegra, mientras que el empleador tendrá derecho a que se ordene la recuperación del tiempo perdido, hasta por tres horas posteriores a la jornada ordinaria, excepto si los trabajadores permanecieron en el lugar de trabajo durante dicha suspensión.

## CAPÍTULO III

### JORNADA DE TRABAJO EN COLOMBIA

#### 3.1. ASPECTOS PRINCIPALES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

La República de Colombia tiene como marco regulatorio para materia laboral:

- La Constitución Política de 1991;

Los tratados y convenios internacionales suscritos, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y,

- El Código Sustantivo del Trabajo;

La Constitución considera al trabajo como un derecho fundamental de todas las personas que debe ser garantizado y regulado por el Estado, por otra parte, garantiza además el derecho de asociación sindical, por cuanto el Derecho Laboral en Colombia así concebido, se dividirá en dos áreas: **(1)** Derecho Laboral Individual; y, **(2)** Derecho Laboral Colectivo. Regulando el primero los derechos y garantías mínimas del trabajador en la relación empleador-trabajador; y, el segundo la relación del empleador con el conjunto de trabajadores asociados.

En Colombia la relación laboral estará determinada sólo si concurren cuatro factores:

- (1)** Acuerdo de las partes;
- (2)** Obligación de prestar un servicio personal a otra persona;
- (3)** Continuada dependencia o subordinación; y,
- (4)** Pago de una remuneración.

Caso contrario, la relación no será regulada por la ley laboral (**Código Sustantivo del Trabajo**; Diario Oficial No.: 27.622; 7 de junio; 1951; art.: 22 - 23.).

### **3.2. CLASES DE JORNADA DE TRABAJO**

Al igual que en la legislación ecuatoriana, el marco regulatorio laboral en Colombia contempla varios tipos de jornadas en función de las actividades, de las personas, de la duración o de los días en los que se lleva a cabo la actividad laboral; tipos que no difieren sustancialmente en cuanto a la naturaleza de las jornadas pero sí respecto de las características de las mismas. La primera jornada estipulada en el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia es la ordinaria (Ibídem; art.: 158.), entendida ésta como aquella que nace en virtud de la convención de las partes o a falta de convención se la entenderá como jornada máxima legal (Ibídem; art. 161.), es decir, jornada de 48 horas máximas semanales. Dentro de estos dos tipos de jornadas, sea la ordinaria o la máxima legal, se contempla además, la posibilidad que existan trabajos suplementarios o como lo denomina el Código, “de horas extras” (Ibídem; art. 159.), siendo éste, el trabajo que excede a cualquiera de las dos jornadas, respecto de su pago, el trabajo extra diurno se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno, mientras que el trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno. Cada uno de estos recargos se producirá de manera exclusiva, es decir, no podrán ser acumulados puesto que el uno excluirá al otro y viceversa. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas podrán exceder de dos horas diarias y doce semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez horas diarias no se podrá en el mismo día laborar horas extras (Ibídem; artículo innumerado a continuación del art. 167.).

Respecto de las horas del día en el cual se desarrolla el trabajo, éste se puede clasificar en ordinario o nocturno (Ibídem; art. 160.), entendiéndose al término ordinario como lo que nuestra legislación denomina jornada diurna. De esta forma, el trabajo ordinario, será aquel comprendido entre las seis (6h00) horas y las veintidós (22h00) del mismo día; y, el trabajo nocturno el que se realiza a partir de las veintidós (22h00) horas hasta las seis (6h00) horas del día siguiente en un período de máximo ocho (8) horas diarias; y, cuarenta y ocho (48) horas semanales. El trabajo nocturno por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo de treinta y cinco por ciento sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis horas semanales. Por otra parte, el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, dispone que todo recargo o sobre-remuneración por concepto de trabajo nocturno se determinara por el promedio de la misma o el equivalente a la labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional, o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

La estipulación del máximo legal permitido para horas de trabajo, ocho (8) horas diarias; y, cuarenta y ocho (48) horas semanales se la conoce en la legislación colombiana como jornada máxima legal, la cual contempla cuatro excepciones:

**(1)** Labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, caso en el cual, el gobierno podrá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, previo dictámenes; (Ibídem; art. 161.)

**(2)** Jornada máxima de trabajo del menor sujeto conforme se detalla: el menor entre doce (12) y catorce (14) años solo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro (4) horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros; los mayores de catorce (14) y menores de dieciséis (16) años solo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y (36) treinta y seis horas a la semana; la jornada del menor entre dieciséis (16) y dieciocho

(18) años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana; (Ídem)

**(3)** Acuerdo temporal o indefinidamente entre el empleador y el trabajador para la organización de turnos de trabajo sucesivos, con el fin que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y de treinta y seis (36) a la semana, en esta situación no se contempla la posibilidad del cobrar recargo nocturno, ni aún el recargo estipulado para el trabajo dominical o festivo, sin embargo, el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado que deberá ser pactado entre las partes; (Ídem)

**(4)** La flexibilidad de la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas podrá ser acordada por el empleador y el trabajador para realizarla mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, siempre que el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. Finalmente, el empleador no podrá por ningún concepto, aún si obtuviere el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, excepto si se trata de labores de supervisión, dirección, confianza o manejo de las cuales se tratará a continuación. (Ídem)

Al igual que en la legislación ecuatoriana existen excepciones especiales en las que la jornada puede extenderse sin derecho a recargos, dichas excepciones se encuentran estipuladas en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia y son las siguientes: (Ibídem; art.: 162.)

- Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo;
- Los servicios domésticos ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo;
- Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo;

Si se tratase de alguna actividad no contemplada entre las tres excepciones, el empleador sólo podrá exceder los límites señalados para la jornada máxima legal, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia. Estas autorizaciones deberán ser concedidas con la determinación precisa del número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce semanales, adicionalmente, se exigirá al empleador llevar un registro diario individualizado de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se tendrá que especificar: nombre del trabajador, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas suplementarias laboradas, indicación de si son horas diurnas o nocturnas, y la respectiva liquidación de la sobre-remuneración. Detalle de relación de horas extras que deberá ser también entregado de forma obligatoria al trabajador.

Por otra parte al igual que en el caso ecuatoriano, existe la posibilidad de aumentar el tiempo de la jornada sin autorización del Ministerio del Trabajo, jornada extraordinaria, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. El empleado debe anotar en un registro, ciñéndose en cuanto a la forma a las indicaciones mencionadas para el registro de horas extras laboradas, mencionado líneas arriba (Ibídem; art.: 163.).

Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. Este tiempo no

se computa en la jornada (Ibídem; art.: 167.). Existe por otra parte un período recreacional único, que es ajeno a nuestra legislación, según el cual en aquellas empresas cuyo número de trabajadores supere los cincuenta (50) y que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana los trabajadores tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada sea dedicada exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, las cuales correrán por cuenta del empleador. A mi parecer esta disposición es un avance importantísimo respecto de la salud ocupacional de los trabajadores, puesto que se ha determinado en innumerables estudios que el trabajo excesivo reduce los índices de productividad, por cuanto, con este tipo de descanso obligatorio y destinado a actividades de la naturaleza mencionada serán beneficiosas tanto para el trabajador así como para el giro de la empresa.

En cuanto a la ampliación de la jornada máxima legal, si las partes convienen, pueden repartir las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria hasta por máximo dos (2) horas para que el trabajador pueda gozar de descanso durante todo el día sábado; sin que esta ampliación convenida signifique trabajo suplementario o de horas extras ni de derecho a recargos.

Además, cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, (Ibídem; art.: 165.) la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación tampoco será considerada trabajo suplementario o de horas extras ni susceptible de recargos. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.

Si se hubiese acordado la organización de turnos de trabajo sucesivos (Ibídem; art.: 161.) durante todos los días de la semana y que no excedan de seis horas diarias (6) y treinta y seis (36) a la semana el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro horas. El referido descanso dominical deberá ser remunerado por el empleador con el salario ordinario de un día, a todos los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador. Entendiéndose por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. Para efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos el trabajador hubiera prestado el servicio correspondiente. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

## **CAPÍTULO IV**

### **CONTRATOS LABORALES Y REMUNERACIONES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA Y COLOMBIANA**

#### **4.1. ASPECTOS GENERALES**

Todas las legislaciones laborales contemplan una variedad de opciones de contratación de las que el empleador puede valerse conforme las necesidades de su empresa de tal forma que le sean beneficiosas a él, pero también a los trabajadores, pues cada tipo de contratación tendrá necesariamente regímenes especiales determinados para cada caso, con la finalidad de que no se vulneren derechos del trabajador, considerado éste, como la parte débil de la relación laboral.

Tanto la legislación colombiana como la ecuatoriana contemplan dos clasificaciones macro de contratos laborales; los individuales y los colectivos, siendo los primeros los que regularán las relaciones directas entre el empleador y el trabajador, mientras que los segundos aquellos que regularán las relaciones del empleador con grupos de trabajadores organizados en sindicatos o asociaciones (Cfr.; pág.: 24.). Para efectos del presente trabajo y por ser pertinentes, se estudiará únicamente los contratos individuales de trabajo contemplados en cada legislación, pues éstos pueden a su vez subdividirse en varios otros tipos que son los que interesan para determinar la aplicabilidad de las jornadas laborales respecto de cada uno. El análisis de la contratación colectiva escapa para los propósitos de la investigación, toda vez que en términos generales los contratos colectivos serán aquellos por los cuales se buscan mejorar las condiciones de los trabajadores como grupo, siendo de libre voluntad de las partes el pacto que respecto de aquellas condiciones se hagan, siempre que las mismas no vulneren el ordenamiento jurídico legal vigente, es decir, habrá tantos trabajos colectivos como

asociaciones o sindicatos existan, a diferencia de los contratos individuales que tienen un marco jurídico predeterminado el cual es invulnerable.

El Código del Trabajo ecuatoriano, define al contrato individual como

El convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Código del Trabajo Ecuatoriano; art.: 8.);

Definición que no difiere sustancialmente de la estipulada en el Código Sustantivo del Trabajo colombiano, según el cual, el contrato individual del trabajo es “aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.” (Código Sustantivo del Trabajo Colombiano; art.: 22.). Definiciones que concuerdan respecto de cuatro elementos básicos que determinan el carácter laboral de la relación mantenida entre el empleador y el trabajador;

- Compromiso u obligación para con otra persona;
- Prestación de un servicio personal;
- Relación de dependencia existente; y,
- Remuneración.

La legislación colombiana, es más específica en cuanto a estos requisitos configurativos de la relación laboral, detallando tres elementos concurrentes que determinarán la existencia o no existencia del contrato de trabajo, aún cuando se le otorgue otros nombres, condiciones o modalidades, estos son:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al

modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y,

c. Un salario como retribución del servicio.” (Ibídem; art.: 23.).

## 4.2. CLASIFICACIÓN DE CONTRATOS EN ECUADOR

En Ecuador, los contratos individuales de trabajo pueden ser:

- Expreso escrito, expreso verbal, o tácito;
- A sueldo, jornal, en participación o mixto;
- Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual u ocasional;
- A prueba;
- Por obra cierta, por tarea o a destajo;
- Por enganche; e
- Individual, de grupo o por equipo.

Es necesario señalar que la contratación por horas fue prohibida y eliminada por el Mandato Constitucional No.: 8; art.: 2.

La primera clasificación se basa en la forma en la que pueden ser celebrados los contratos, siendo estos expresos o tácitos, además los primeros pueden ser de forma escrita o verbal. Por contrato tácito de trabajo se entenderá a toda forma de relación laboral que no ha sido formalizada expresamente; es decir, existirá relación laboral, aún a falta de estipulaciones si, por una parte, una persona presta sus servicios personales y por otra, si el empleador permite la realización de dicho trabajo, sin que haya mediado acuerdo de condiciones.

Tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos y costumbres del lugar, en la industria o

trabajo de que se trate, en general, se aplicarán a estos contratos las mismas normas que rigen los expresos y producirán los mismos efectos. (Código del Trabajo Ecuatoriano; art.: 22.)

Mientras que, el contrato individual de trabajo será expreso, cuando las partes fijen libremente las condiciones en las que se fundamentará la relación laboral, no pudiendo ser estas nunca inferiores a los mínimos o superiores a los máximos establecidos por la ley. Este contrato puede ser (aunque cada vez con menor frecuencia) verbal, en virtud del cual, verbalmente las partes acordarán las condiciones y circunstancias en las que ha de realizarse el trabajo, condiciones tales como horarios, pagos, tareas, reglamentaciones, etc.; o podrá ser escrito, de forma tal que todas las estipulaciones que pueden regular la relación laboral se encuentren debidamente escritas, ratificadas y signadas por el empleador, así como por el trabajador, constituyendo este contrato ley para las partes. El contrato escrito en Ecuador puede ser celebrado por instrumento público o privado, sin embargo, cualquiera sea el caso, existe la obligación de registrarlo ante el Inspector del Trabajo o a falta de éste ante el Juez de Trabajo, el incumplimiento de la obligación de registro generará multas al empleador. Por otra parte, el artículo 19 del Código del Trabajo ecuatoriano, estipula los contratos que necesariamente han de celebrarse por contrato escrito y son:

- Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte o de una profesión determinada;
- Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;
- Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- Los a prueba;
- Los de enganche;
- Los por grupo o por equipo;
- Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- Los de aprendizaje;
- Los que se estipulan por uno o más años;

- Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y
- En general, los demás que se determine en la ley.

La segunda clasificación a la que se ha hecho referencia, se fundamenta en la forma cómo se ha de cancelar la retribución de la cual se habló en los elementos del contrato, pudiendo ser esta:

**(1)** A sueldo fijo, es decir una cantidad fija pagada generalmente de forma mensual, la cual puede ser pactada libremente por las partes pero no podrá ser nunca inferior a la estipulada por ley;

**(2)** Por jornal, en cuyo caso la retribución adopta el nombre de salario, y es el que se cancela por concepto de jornada de labor efectivamente realizada, de ahí su denominación “jornal”, en este tipo de contrato no importa la cantidad de obra realizada o la intensidad;

**(3)** En participación, si el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador como remuneración de su trabajo, de forma que la participación reemplace al salario o al sueldo; y,

**(4)** Mixto cuando además del sueldo o salario, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador en concepto de retribución, en esta clase de contratos, una parte de la remuneración del trabajador será fija (a sueldo o por jornal) y la otra variará (en participación) dependiendo de las ganancias patronales.

A estos dos últimos tipos de contratación, se los conoce como contratos por comisiones, en razón de los cuales, la remuneración será variable en proporción a la renta percibida por el empleador, sin embargo, no debe confundírseles, pues la ley es clara al establecer la forma cómo se ha de entender el concepto de pago, siendo para el contrato de participación “como remuneración de su trabajo.” (Ibídem; art.: 13; inc. segundo.) ; Mientras que, para el contrato mixto “como retribución por su trabajo.” (Ibídem; art.: 13; inc. tercero.).

La tercera clasificación de los contratos, se refiere al tiempo de duración de los mismos, pudiendo ser, a tiempo fijo, por tiempo indefinido. Por tiempo fijo, se entenderá que los contratos tienen una duración mínima de un año; por tiempo indefinido, aquellos cuya duración es incierta porque no se ha determinado ni por las partes, ni por la ley, ni por la naturaleza misma del contrato, en todo caso será aplicable el mismo tiempo mínimo establecido para los contratos a tiempo fijo. Exceptuándose de dicha estabilidad mínima, los contratos mencionados en el artículo 14 del Código del Trabajo ecuatoriano:

- Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- Los de servicio doméstico;
- Los de aprendizaje;
- Los celebrados entre los artesanos y sus operarios; y
- Los demás que determine la ley.

En base a estas excepciones, basadas en la misma consideración de clasificación –la duración- se establecen contratos de temporada, eventuales u ocasionales. Los contratos de temporada serán aquellos que:

En razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza descontinuada de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran, se configurará el despido intempestivo si no lo fueren. (Ibídem; art.: 17; inc. cuarto.).

Los contratos eventuales por otra parte serán, aquellos que “se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad,

maternidad y situaciones similares” (Ibídem; art.: 17; inc. primero.), adicionalmente,

Se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada (Ibídem; art.: 17; inc. segundo.).

Los contratos eventuales, son “aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año.” (Ibídem; art.: 17; inc. tercero.).

Respecto de estas dos últimas clases de contratos, el Código de la Producción, Comercio e Inversiones, tomado del **Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones**; R.O. No.: 351; 29 de diciembre; 2010; Disposición Reformatoria Quinta, numeral tercero., en la Quinta disposición reformativa, numeral tercero, respecto tanto de los contratos ocasionales como de los eventuales establece que, el sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales u ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

La cuarta clasificación de los tipos de contratos contempla la posibilidad de contratar a un trabajador por un período máximo de noventa días y por una sola vez, pudiendo cualquiera de las partes darlo por terminado en este tiempo, pero si no se lo hicieran, el plazo correrá por el tiempo que falte para completar un año (a plazo fijo). Si una empresa es nueva, puede contratar sin limitación alguna mediante este régimen, sin embargo, para las empresas que ya se encuentran en operaciones, el monto máximo de trabajadores que pueden contratarse “a prueba” es el 15% de la totalidad de los trabajadores.

La quinta clasificación, contempla los contratos por obra cierta, por tarea y a destajo. El contrato por obra cierta será aquel en el que el “trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.” (Código del Trabajo Ecuatoriano; art.: 16; inc. primero.). Por otra parte, el contrato por tarea será en el cual,

El trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea. (Ibídem; art.: 16; inc. segundo.)

Y, finalmente, el contrato a destajo es el que “se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.” (Ibídem; art.: 16; inc. segundo.).

La sexta clasificación, contempla los contratos por enganche, estos son aquellos que tienen por objeto la contratación de trabajadores por una persona distinta al patrono, para realizar trabajos que generalmente deben cumplirse lejos de su lugar habitual de domicilio e incluso pudiendo ser fuera del país, siendo de cargo del empleador todos los gastos en los que se pudiera incurrir por el traslado.

Y, finalmente, según la séptima clasificación, los contratos pueden ser individuales, de grupo o por equipo, siendo los individuales aquellos en los que la relación será directa y bilateral entre el empleador y el trabajador. El contrato de grupo, se caracteriza por el esfuerzo conjunto del grupo de trabajadores se enfoca en un fin común, una obra única, su remuneración podrá ser única para el grupo o prorrateada entre quienes lo conforman de manera proporcional al trabajo. “Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derecho y deberes de empleador” (Ibídem; art.: 31; inc. Primero). El contrato de trabajo en equipo por

su parte, es aquel en el que el trabajador no comparece individualmente, sino en forma de persona colectiva o como un conjunto de trabajadores, constituidos o no en persona jurídica, de manera que la relación de los trabajadores con el empleador no será de forma individual, sino del equipo como conjunto y el empleador.

Adicionalmente existen contratos para trabajo de adolescentes, de servicio doméstico, entre artesanos y operarios, de aprendices y el contrato de jornada parcial permanente que sustituyó a la contratación por horas existente hasta antes de la publicación del Mandato Constitucional No.: 8.

#### **4.3. CLASIFICACIÓN DE CONTRATOS EN COLOMBIA**

Los contratos estipulados en la legislación laboral colombiana varían también dependiendo de la duración, forma o contenido y son:

- A término indefinido;
- A término fijo; y,
- Temporal.

El contrato a término indefinido no contempla una fecha de terminación de las obligaciones entre el empleador y el trabajador, la duración no estará determinada por la duración de una obra o por la naturaleza del trabajo para el cual se contrató al trabajador; o si en el contrato no se hiciera referencia de forma alguna al carácter transitorio u ocasional del trabajo, este se entenderá como indefinido, de forma que, al terminar el empleador la relación de forma unilateral, sin causa justa, deberá el trabajador indemnización por despido intempestivo.

El contrato a término fijo, supone la existencia de una limitación temporal específica, es decir, de manera clara se estipulará el plazo máximo de duración del contrato, pudiendo ser extendido indefinidamente, siempre que el plazo estipulado no sea inferior a un año. Esto contratos a su vez pueden subdividirse en contratos con un vencimiento igual o superior a un año; y, contratos con un vencimiento menor a un año. Los contratos que contemplen

una duración igual o superior a un año, deben constar por escrito y su duración no puede superar los tres años, sin embargo pueden ser prorrogados indefinidamente y no requieren de aviso previo para su terminación, pues se estará a lo determinado en el contrato. En los contratos cuya duración sea inferior a un año, estos no pueden ser prorrogados sino por tres ocasiones, ya sea por términos de igual o inferior duración, al cabo del cual el término de renovación no podrá ser en ningún caso inferior a un año. Tampoco requieren de aviso previo para su terminación. Los dos contratos mencionados, en caso de ser terminados unilateralmente por el empleador sin que medie causa justa, deberán ser indemnizados por concepto de despido intempestivo.

Finalmente, los contratos ocasionales, accidentales o transitorios, son aquellos cuya duración es muy corta y no puede superar el mes de duración, se efectuarán para la realización de labores distintas a las actividades normales o habituales del empleador, nunca para labores propias del giro de la empresa. Esta contratación puede ser verbal o escrita.

Existen otros tipos de contrato:

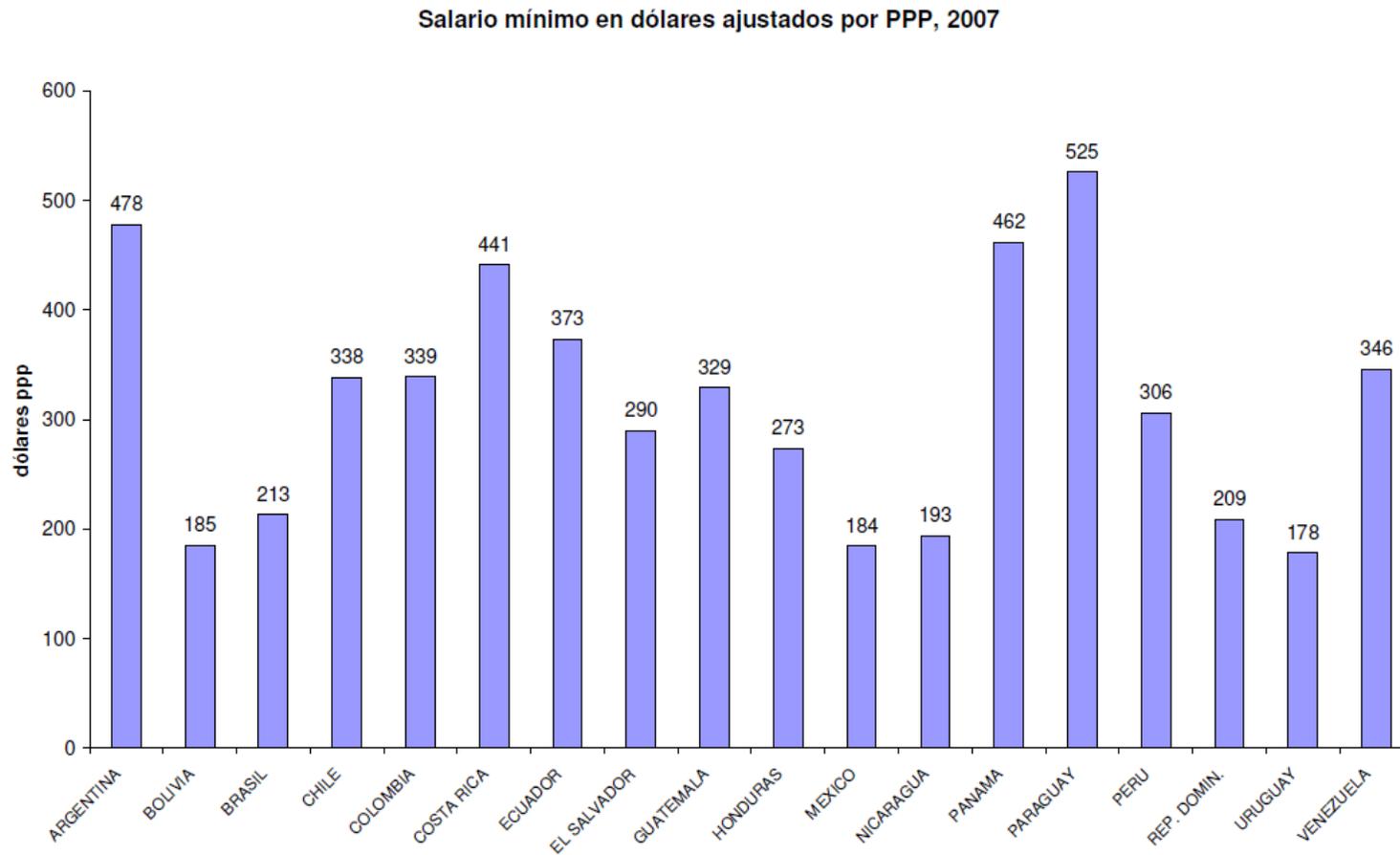
- Contrato de aprendizaje, este tipo de contrato es una forma especial de vinculación a una empresa, en el cuál, el practicante recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio.
- Contrato civil de prestación de servicios, este tipo de contratos se celebra de manera bilateral entre una empresa y una persona (natural o jurídica) especializada en alguna labor específica. La remuneración se acuerda entre las partes. Al igual que en el caso ecuatoriano, este tipo de contratos no genera relación laboral ni obliga a la organización a pagar prestaciones sociales. La duración es igualmente en común acuerdo dependiendo del trabajo a realizar.

#### 4.4. REMUNERACIONES

La remuneración o salario es la contraprestación monetaria, generalmente, que el empleador debe al trabajador por concepto de su trabajo. “Los salarios mínimos tienen un papel fundamental a cumplir, no se debe esperar que el salario mínimo cubra todas las expectativas de una política salarial.”(OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO; Evolución de los salarios en América Latina 1995-2006; OIT; Santiago de Chile – Chile, 2008; pág.: 6).

Antes de proceder al estudio de las remuneraciones en Ecuador y Colombia, revisemos el estado regional de los países de Sudamérica en cuanto a sus salarios mínimos y la relación con la capacidad de comprar que ellos ofrecen, para lo cual “es necesario ajustar dichos niveles por la paridad de poder de compra. De acuerdo a este ajuste, los salarios mínimos con mayor poder adquisitivo son los de Paraguay, Argentina y Panamá; mientras que los de menor poder adquisitivo son los de Bolivia, México, Nicaragua y Uruguay.” (Ibídem; pág.: 17.).

**Gráfico 4.1.** Salario mínimo establecidos en Suramérica



**Fuente:** [http://oit.org.pe/WDMS/bib/pub/documentos/salarios-latinoamerica\\_1995-2006.pdf](http://oit.org.pe/WDMS/bib/pub/documentos/salarios-latinoamerica_1995-2006.pdf)

**Autor:** Organización Internacional del Trabajo

En Ecuador el salario mínimo se regula mediante acuerdos ministeriales, los cuales dan además paso al nacimiento de tablas sectoriales, en las cuales dependiendo del tipo de actividad productiva, se determinan otros varios mínimos legales.

La remuneración básica unificada para el año dos mil once en nuestro país fue determinada por el Acuerdo Ministerial No.: 249 de 23 de diciembre de 2010, en la cual se determina el valor de doscientos sesenta y cuatro dólares de los Estados Unidos de Norteamérica (USD \$264.00) ver Anexo I.

En Ecuador el Salario mínimo es determinado por acuerdo del Ministerio de Relaciones Laborales, rige principalmente para el sector privado y mediante las tablas sectoriales incluye a trabajadores: campesinos, de la pequeña y mediana industria, del servicio doméstico, artesanos, agrícolas y del sector de las maquilas. Aparte del pago mensual existe algunos beneficios adicionales, estos son: decimotercer sueldo; decimocuarto sueldo; y pago de utilidades. En la Tabla 1 se muestra el salario mínimo en Ecuador en el período 2007-2011.

**Tabla 4.1.** Salario mínimo en Ecuador del año del período 2007-2011

2007	2008	2009	2010	2011
USD \$170	USD \$202	USD \$218	USD \$240	USD \$264

**Fuente:** [http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/documentos/salarios-latinoamerica\\_1995-2006.pdf](http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/documentos/salarios-latinoamerica_1995-2006.pdf)

**Elaborado por:** Organización Internacional del Trabajo

En el caso colombiano, para la remuneración, existen tres tipos de salario: ordinario, mínimo legal e integral.

Salario ordinario, es un salario básico, de una cuantía acordada por el trabajador y

el empleador y que puede ser en dinero o especie. Debe incluir todas las prestaciones y acreencias laborales, reglamentadas por la ley colombiana.

Salario mínimo legal, el Gobierno Colombiano establece cada año, el salario mínimo que las empresas deben pagar a los trabajadores que laboren la jornada de 48 horas semanales. Para el año 2007, el salario mínimo mensual legal es de \$535.600 y un subsidio de transporte de \$63.600. En todo contrato existe la libertad de acordar el valor remunerado, sin embargo, debe respetarse siempre esta cuantía mínima.

**Tabla 4.2.** Histórico del salario mínimo en Colombia desde 1.990

<b>Año</b>	<b>Salario mínimo</b>	<b>Auxilio de transporte</b>
1990	41.025	3.798
1991	51.720	4.787
1992	65.190	6.033
1993	81.510	7.542
1994	98.700	8.705
1995	118.934	10.815
1996	142.125	13.567
1997	172.005	17.250
1998	203.825	20.700
1999	236.438	24.012
2000	260.100	26.413
2001	286.000	30.000
2002	309.000	34.000
2003	332.000	37.500
2004	358.000	41.600
2005	381.500	44.500
2006	408.000	47.700
2007	433.700	50.800
2008	461.500	55.000

2009	496.900	59.300
2010	515.000	61.500
2011	535.600	63.600

**Fuente:** <http://tecnoautos.com/vari0s/salario-minimo-legal-colombia/>

**Elaborado por:** Ministerio de la protección social  
republica de colombia

Salario integral, en este tipo de remuneración se agrupa integralmente el salario básico acordado por las partes y lo correspondiente a todas las prestaciones y acreencias laborales a las que tiene derecho el trabajador, a excepción de las vacaciones.

## **CAPITULO V**

### **CONVENIOS INTERNACIONALES EN MATERIA LABORAL**

#### **5.1. TRATADOS INTERNACIONALES**

Los tratados internacionales son normas de carácter extraterritorial, es decir, que rigen en más de un territorio, su ámbito de aplicación es más amplio que el de una norma internacional, y generalmente son adoptados en el marco de organizaciones internacionales de modo tal que las decisiones ahí adoptadas se tornen vinculantes para los países signatarios.

En cuestión de regulación de derechos o garantías, los tratados o convenios internacionales son normas más generalizadas y de trascendencia global; sus normas suelen ser redactadas en términos generales puesto que por su naturaleza, no pueden gobernar situaciones concretas de un país y regir para otros en base a ellas, por este motivo, en el proceso de ratificación de los tratados, estos contemplan una etapa de adaptación de la legislación interna a la normativa internacional vigente a la cual se desea someterse, o la posibilidad de hacer excepciones o reservas en determinadas normas o partes del tratado que se está signando; y posteriormente, una vez que se ha conciliado ambas normas, se realizará el depósito, acto simbólico con el cual, el país signatario manifiesta su voluntad real de someterse a las disposiciones contenidas en el tratado.

Existen, por otra parte, mecanismos para asegurar el cumplimiento de dichas normas, tales como los informes que con determinada frecuencia deben remitir los países signatarios al organismo que dio nacimiento al tratado o la posibilidad de que comisiones especializadas investiguen y determinen los avances o retrocesos que en la materia del tratado tiene cada país, de forma que puedan elaborar las recomendaciones pertinentes y darle seguimiento de cumplimiento a posterioridad.

En materia de trabajo, así como de derechos humanos son varios los instrumentos que tanto Ecuador como Colombia han ratificado, ya sea en el marco de la Organización Internacional del Trabajo, de la Organización de las Naciones Unidas, de la Unión de Naciones Suramericanas, etc. pero por ser especializadas en la materia, las normas a las que haré referencia serán las denominadas NIT (Normas Internacionales del Trabajo) de la Organización Internacional del Trabajo, normas que por su contenido han tenido repercusiones a nivel de otros organismos, quienes han promovido su ratificación o tratamiento, o quienes han adoptado como suyos dichos tratados para acoplarlos a sus ámbitos.

En la siguiente tabla se detallan los convenios adoptados por Ecuador así como por Colombia en materia laboral.

**Tabla 5.1.** Lista de ratificaciones de convenios internacionales del trabajo

<b>Ecuador</b>		
<b>Miembro desde 1934</b>	<b>59 convenios ratificados (55 en vigor)</b>	
C. 2	Convenio sobre el desempleo, 1919 (núm. 2)	5.02.1962
C. 11	Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)	10.03.1969
C. 24	Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24)	5.02.1962
C. 26	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)	6.07.1954
C. 29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	6.07.1954
C. 45	Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)	6.07.1954
C. 77	Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77)	18.07.1975
C. 78	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78)	26.08.1975

	78)	
C. 81	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	26.08.1975
C. 86	Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947 (núm. 86)	3.10.1969
C. 87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	29.05.1967
C. 88	Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)	26.08.1975
C. 95	Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)	6.07.1954
C. 97	Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) Ha excluido las disposiciones de los anexos I-III.	5.04.1978
C. 98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	28.05.1959
C. 100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	11.03.1957
C. 101	Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101)	3.10.1969
C. 102	Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) Ha aceptado las partes III, V, VI, IX y X. La parte VI ya no es aplicable en virtud de la ratificación del Convenio núm. 121. En virtud de la ratificación del Convenio núm. 128 y de conformidad con su artículo 45, ciertas partes del presente Convenio cesan de aplicarse. La parte III ya no es aplicable en virtud de la ratificación del Convenio núm. 130.	25.10.1974
C. 103	Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)	5.02.1962

C. 104	Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955 (núm. 104)	3.10.1969
C. 105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	5.02.1962
C. 106	Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)	3.10.1969
C. 110	Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)	3.10.1969
C. 111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	10.07.1962
C. 112	Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112)	10.03.1969
C. 113	Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113)	10.03.1969
C. 114	Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114)	5.04.1978
C. 115	Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)	9.03.1970
C. 116	Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116)	10.03.1969
C. 117	Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)	3.10.1969
C. 118	Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118) Ha aceptado las ramas a)-d), f) y g).	9.03.1970
C. 119	Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119)	3.10.1969
C. 120	Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)	10.03.1969
C. 121	Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades	5.04.1978

	<p>profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121)</p> <p>En virtud del párrafo 1 del artículo 2 del Convenio, el Gobierno se acoge a las excepciones temporales que figuran en los artículos 5; 9, párrafo 3, apartado b); 12; 15, párrafo 2; y 18, párrafo 3.</p>	
C. 122	<p>Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)</p>	13.11.1972
C. 123	<p>Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123)</p> <p>Edad mínima especificada: 18 años.</p>	10.03.1969
C. 124	<p>Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124)</p>	10.03.1969
C. 127	<p>Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127)</p>	10.03.1969
C. 128	<p>Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128)</p> <p>Ha aceptado todas las partes. En virtud del párrafo 1 del artículo 4 del Convenio, el Gobierno se acoge a las excepciones temporales que figuran en los artículos 9, párrafo 2; 13, párrafo 2; 16, párrafo 2; 22, párrafo 2. El Gobierno declara acogerse igualmente a la exclusión temporal prevista en el párrafo 1 del artículo 38 del Convenio.</p>	5.04.1978
C. 130	<p>Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)</p> <p>En virtud del párrafo 1 del artículo 2 del Convenio, el Gobierno se acoge a las excepciones temporales que figuran en los artículos 1, apartado g), inciso i); 11; 14; 20; 26,</p>	5.04.1978

	párrafo 2. El Gobierno declara acogerse igualmente a la exclusión temporal prevista en el párrafo 1 del artículo 3 del Convenio.	
C. 131	Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)	2.12.1970
C. 136	Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136)	27.03.1975
C. 138	Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Edad mínima especificada: 14 años.	19.09.2000
C. 139	Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139)	27.03.1975
C. 141	Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)	26.10.1977
C. 142	Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)	26.10.1977
C. 144	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	23.11.1979
C. 148	Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)	11.07.1978
C. 149	Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)	11.07.1978
C. 152	Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)	20.05.1988
C. 153	Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153)	20.05.1988
C. 159	Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)	20.05.1988
C. 162	Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)	11.04.1990

C. 169	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (número. 169)	15.05.1998
C. 182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (número. 182)	19.09.2000

**Fuente:** <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-byCtry.cfm?lang=es&CTYCHOICE=0190>

**Elaborado por:** Organización Internacional del Trabajo

**Tabla 5.2.** Lista de ratificaciones de convenios internacionales del trabajo

<b>Colombia</b>		
<b>Miembro desde 1919</b>	<b>60 convenios ratificados (54 en vigor)</b>	
C. 1	Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (número. 1)	20.06.1933
C. 2	Convenio sobre el desempleo, 1919 (número. 2)	20.06.1933
C. 3	Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (número. 3)	20.06.1933
C. 4	Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (número. 4)	20.06.1933
C. 6	Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (número. 6)	13.04.1983
C. 8	Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (número. 8)	20.06.1933
C. 9	Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (número. 9)	20.06.1933
C. 11	Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (número. 11)	20.06.1933
C. 12	Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (número. 12)	20.06.1933
C. 13	Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (número. 13)	20.06.1933
C. 14	Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (número. 14)	20.06.1933

C. 16	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16)	20.06.1933
C. 17	Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17)	20.06.1933
C. 18	Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 18)	20.06.1933
C. 19	Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)	20.06.1933
C. 20	Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20)	20.06.1933
C. 21	Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21)	20.06.1933
C. 22	Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22)	20.06.1933
C. 23	Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (núm. 23)	20.06.1933
C. 24	Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24)	20.06.1933
C. 25	Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (núm. 25)	20.06.1933
C. 26	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)	20.06.1933
C. 29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	4.03.1969
C. 30	Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)	4.03.1969
C. 52	Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52)	7.06.1963
C. 80	Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946 (núm. 80)	10.06.1947
C. 81	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	13.11.1967

	Excluyendo la parte II.	
C. 87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	16.11.1976
C. 88	Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)	31.10.1967
C. 95	Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)	7.06.1963
C. 98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	16.11.1976
C. 99	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99)	4.03.1969
C. 100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	7.06.1963
C. 101	Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101)	4.03.1969
C. 104	Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955 (núm. 104)	4.03.1969
C. 105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	7.06.1963
C. 106	Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)	4.03.1969
C. 111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	4.03.1969
C. 116	Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116)	4.03.1969
C. 129	Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	16.11.1976
C. 136	Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136)	16.11.1976
C. 138	Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	2.02.2001

	Edad mínima especificada: 15 años.	
C. 144	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	9.11.1999
C. 151	Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)	8.12.2000
C. 154	Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)	8.12.2000
C. 159	Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)	7.12.1989
C. 160	Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160) De conformidad con el artículo 16, párrafo 2, del Convenio, los artículos 7, 8 y 10 a 15 de la Parte II han sido aceptados.	23.03.1990
C. 161	Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)	25.01.2001
C. 162	Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)	25.01.2001
C. 167	Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)	6.09.1994
C. 169	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	7.08.1991
C. 170	Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)	6.09.1994
C. 174	Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)	9.12.1997
C. 182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	28.01.2005

**Fuente:** <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-byCtry.cfm?CTYCHOICE=0140&lang=ES>

**Elaborador por:** Organización Internacional del Trabajo

De los cuadros presentados, tomados del Portal Web de la Organización Internacional del Trabajo, primero debemos tomar en cuenta la fecha desde la cual es signatario cada país, así, Ecuador entró a la OIT en el año 1934, mientras que Colombia lo había hecho ya quince años atrás, en el año 1919; por otra parte, los tipos de convenios ratificados por cada país y las fechas en las que fueron depositados responden a situaciones políticas o de la realidad individual de cada país, así como de los intereses de cada gobierno, sin embargo, existen entre todos ellos veinte cuatro convenios que han sido ratificados tanto por el Ecuador como por Colombia.

**Tabla 5.3.** Convenios ratificados por Ecuador y Colombia

<b>No.: 2</b>	Convenio sobre el desempleo.
<b>No.: 11</b>	Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura).
<b>No.: 24</b>	Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria).
<b>No.: 26</b>	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos.
<b>No.: 29</b>	Convenio sobre el trabajo forzoso.
<b>No.: 81</b>	Convenio sobre la inspección del trabajo.
<b>No.: 87</b>	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
<b>No.: 88</b>	Convenio sobre el servicio del empleo.
<b>No.: 95</b>	Convenio sobre la protección del salario.
<b>No.: 98</b>	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
<b>No.: 100</b>	Convenio sobre igualdad de remuneración.
<b>No.: 101</b>	Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura).
<b>No.: 104</b>	Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas).
<b>No.: 105</b>	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso.
<b>No.: 106</b>	Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas).
<b>No.: 111</b>	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
<b>No.: 116</b>	Convenio sobre la revisión de los artículos finales.
<b>No.: 136</b>	Convenio sobre el benceno.
<b>No.: 138</b>	Convenio sobre la edad mínima. Edad mínima especificada: 14 años.
<b>No.: 144</b>	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo).

<b>No.: 159</b>	Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas).
<b>No.: 162</b>	Convenio sobre el asbesto.
<b>No.: 169</b>	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales.
<b>No.: 182</b>	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil.

**Fuente:** <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-byCtry.cfm?CTYCHOICE=0140&lang=ES>

**Elaborado por:** Organización Internacional del Trabajo

## 5.2. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo –OIT– fue creada en 1919, como parte integrante del Tratado de Versalles, el cual dio término a la Primera Guerra Mundial, con fundamento en la idea que el concepto de la justicia social debía ir más allá de simples enunciaciones y reflejarse efectivamente en las legislaciones individuales de cada país si se quería conseguir la paz universal y permanente.

En este ámbito, la Constitución de la OIT, se elaboró entre los meses de enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. Esta Comisión estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, única en su género con representación de gobiernos, empleadores y trabajadores. Esta Constitución tuvo como antecedentes preceptos discutidos ya en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901.

La fuerza creadora que impulsó el nacimiento de la OIT fue provocada por consideraciones humanitarias, políticas, económicas y sobre seguridad. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban “movidias por sentimientos de justicia y humanidad

así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo” (Preámbulo Constitución de la Organización Internacional del Trabajo).

Se le otorgó especial importancia a la justicia social como medio efectivo para la consecución de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Por otra parte, surgieron ya las nociones de la necesaria interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo a nivel mundial.

Reflejadas éstas en el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el cual menciona:

- Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;
- Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones;
- Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Las áreas que podrían ser mejoradas enumeradas en el Preámbulo continúan vigentes, por ejemplo:

- Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- Protección de niños, jóvenes y mujeres.

- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;
- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
- Reconocimiento del principio de libertad sindical;
- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

En este sentido, la OIT ha realizado incontables aportes de gran valor al mundo del trabajo. La primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919 adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria.

La OIT estableció su sede en Ginebra e impulsó la adopción de dieciséis Convenios Internacionales del Trabajo y dieciocho Recomendaciones en menos de dos años. Sin embargo, esta prontitud fue moderada, ya que los gobiernos de algunos países vieron como excesivos el número de Convenios signados, aún así, la Corte Internacional de Justicia, declaró que el ámbito de acción de la OIT se extendía también a la reglamentación de las condiciones de trabajo del sector agrícola.

### **5.3. PARLAMENTO ANDINO**

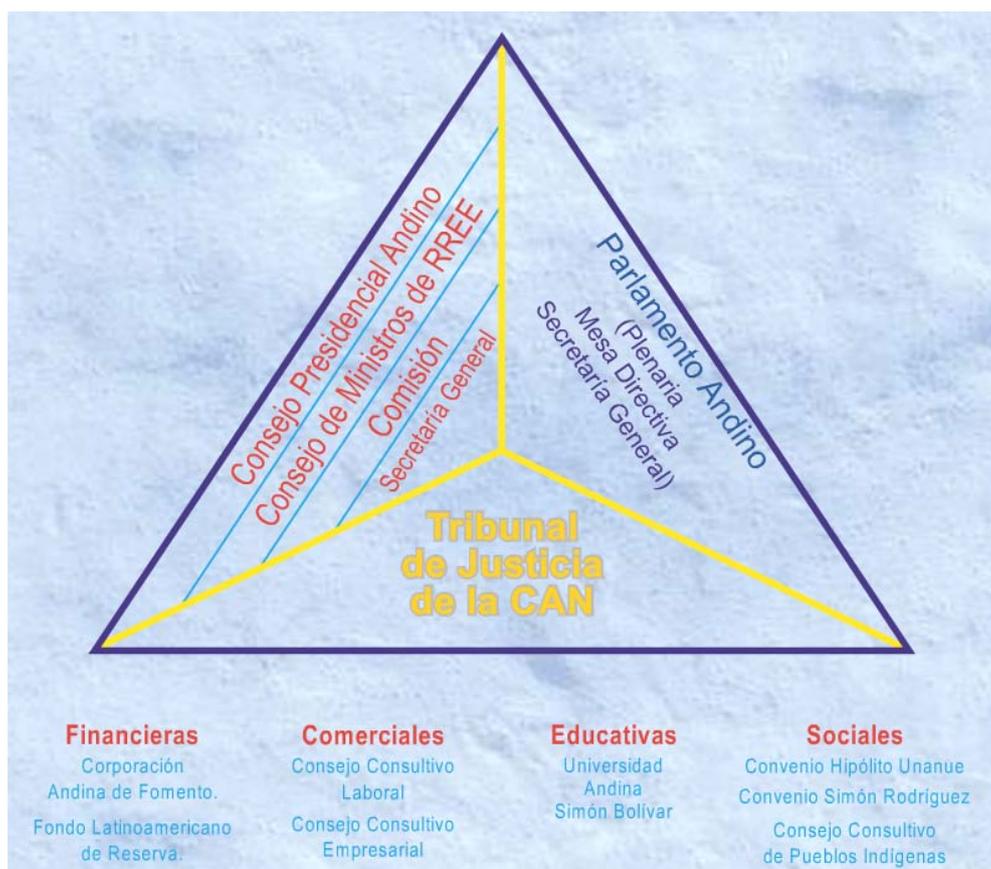
El Parlamento Andino es un órgano deliberante del Sistema Andino de Integración, representa a los pueblos de la Comunidad Andina y sus integrantes son elegidos mediante el sufragio universal y directo de cada ciudadano de los países miembros.

El Sistema Andino de Integración, SAI, es el conjunto de órganos e instituciones que tienen como finalidad permitir una coordinación efectiva entre sí para profundizar la integración subregional

andina, promover su proyección externa y robustecer las acciones relacionadas con el proceso de integración.” (Publicación Oficial Parlamento Andino; **¿Qué es el Parlamento Andino?**).

La conformación de los órganos e instituciones del Sistema Andino de Integración se resumen en el siguiente cuadro:

**Gráfico 5.1.** Órganos e Instituciones del Sistema Andino de Integración



**Fuente:** <http://www.comunidadandina.org/sai/que.html>

**Autor:** Comunidad Andina

Entre las atribuciones que le competen al Parlamento Andino tenemos:

- Promocionar y orientar el proceso de integración;
- Control político para examinar la marcha se proceso de integración subregional andina y el cumplimiento de sus objetivos;
- Promover la armonización de las legislaciones de los países miembros;

- Participar en la generación normativa del proceso de integración, a través de iniciativas y normas comunitarias que guarden relación con los objetivos programáticos y la estructura del sistema, así como para su incorporación en el ordenamiento jurídico de la comunidad andina; y,
- Promover relaciones de cooperación y coordinación con los parlamentos de los países miembros, los órganos e instituciones del sistema, así como con los órganos parlamentarios de integración o cooperación de terceros países.

El Parlamento Andino está conformado por:

- Plenario;
- Mesa directiva;
- Comisión de política exterior y relaciones parlamentarias;
- Comisión de educación, cultura, ciencia, tecnología y comunicación;
- Comisión de seguridad regional y desarrollo sustentable;
- Comisión de asuntos económicos y turismo;
- Comisión de asuntos sociales y desarrollo humano;
- Comisión especial de ética y acreditaciones;
- Oficina central (Bogotá - Colombia);
- Representaciones parlamentarias nacionales
- Los países miembros del Parlamento Andino son: Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú.

#### **5.4. UNIÓN DE NACIONES SURAMERICANAS**

El dieciséis de abril del años dos mil siete se efectúa en Isla Margarita, Venezuela, el Diálogo Político de los Jefes de Estado y de Gobierno; y, la Cumbre Energética de los países de América del Sur. En este contexto, aquellos, deciden adoptar el nombre de Unión de Naciones Suramericanas, UNASUR, para el proceso sudamericano de integración.

En esta declaración, denominada Declaración de Margarita se establece a Quito como la sede de la Secretaría General de la UNASUR, de la cual son

países miembros: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Guyana, Paraguay, Perú, Surinam, Uruguay y Venezuela.

En los años siguientes se firma el Tratado Constitutivo de la UNASUR y las posteriores ratificaciones de él por parte de cada país. Este Tratado fue suscrito en Brasilia, el veintitrés de mayo de dos mil ocho. En marzo de dos mil nueve Bolivia completó los trámites internos de ratificación, el Ecuador lo hizo en julio del mismo año, Sin embargo, se requiere que nueve de los doce países miembros ratifiquen el Tratado para su efectiva entrada en vigor; Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela se encuentran aún en proceso de ratificación.

El antecedente histórico que da paso a la UNASUR es la denominada Comunidad Sudamericana de Naciones, CSN, la cual tuvo nacimiento el ocho de diciembre de dos mil cuatro, a través de la Declaración del Cusco. Los países signatarios de esta declaración fueron: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Guyana, Paraguay, Perú, Surinam, Uruguay y Venezuela.

Se menciona a esta declaración como el antecedente de la UNASUR, toda vez que en aquella se hacía referencia a tres ámbitos de desarrollo: (1) La conformación de la CSN, (2) El desarrollo del espacio sudamericano integrado; y, (3) La Acción de la CSN.

Ámbitos dentro de los cuales, se estipularon aspectos tales como: (1) La concertación y coordinación política y diplomática; (2) La profundización de la convergencia entre Mercosur, la Comunidad Andina y Chile a través del perfeccionamiento de la zona de libre comercio; (3) La integración física, energética y de comunicaciones; la armonización de políticas de desarrollo rural y agroalimentario; (4) La transferencia de tecnología en materia de ciencia, educación y cultura; y, (5) La interacción entre empresas y sociedad civil, teniendo en consideración la responsabilidad social empresarial.

Posteriormente, de forma progresiva se establecieron niveles y áreas de cooperación o acción conjunta, aprovechando la institucionalidad vigente y evitando duplicación y superposición de esfuerzos que resulten en gastos financieros adicionales.

## **CAPITULO VI**

### **DERECHO COMPARADO EN MATERIA LABORAL EN ECUADOR Y COLOMBIA**

#### **6.1. COMPARACIÓN NORMATIVA**

En el siguiente cuadro se expondrá el resultado del presente trabajo de investigación de modo que se correlacionen los tipos de jornadas laborales de Ecuador y Colombia y se pueda determinar en el apartado siguiente sus diferencias y/o semejanzas, sin embargo, de forma individualizada y pormenorizada se han detallado ya cada uno de los tipos de jornadas existentes tanto en Ecuador, así como en Colombia, de modo que el presente cuadro únicamente representa una comparación amplia de los aspectos generales de las jornadas contempladas en cada una de las legislaciones.

Debe tomarse en cuenta además que existen términos que tienen concepciones distintas para cada legislación, pues por ejemplo, no es igual hablar de jornada ordinaria dentro del marco jurídico ecuatoriano que en el colombiano.

Finalmente, existen jornadas especiales que han sido mencionadas y estudiadas en la parte correspondiente del presente trabajo, pero no se incluyen en el cuadro pues no se pueden comparar jornadas que no existen en otras legislaciones, excepto si son asimilables a otro tipo de jornada, como el caso de la jornada mixta ecuatoriana y la jornada máxima de treinta y seis horas semanales colombiana.

**Tabla 6.1.** Comparativa de las jornadas Ecuador-Colombia

<b>Jornada:</b>	<b>Ecuador:</b>	<b>Colombia:</b>
<b>Legal:</b>	Estipulada por ley, ocho horas diarias y máximo cuarenta semanales.	Estipulada por ley, ocho horas diarias y máximo cuarenta y ocho semanales.
<b>Contractual:</b>	Estipulada libremente entre las partes siempre que no contradiga los máximos legales.	Estipulada libremente entre las partes siempre que no contradiga los máximos legales.
<b>Extraordinaria:</b>	Autorizada ocasional o permanentemente para realizarse en días sábados, domingos o festivos.	Autorizada ocasional o permanentemente para realizarse en días sábados, domingos o festivos.  No pueden exceder de doce horas semanales.
<b>Diurna:</b>	Comprendida entre las seis horas y diecinueve horas del mismo día laborable.	Denominada ordinaria.  Comprendida entre las seis horas y las veintidós del mismo día.

<p><b>Nocturna:</b></p>	<p>Comprendida entre las diecinueve y seis horas del día siguiente.</p> <p>Pagado con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo diurno.</p>	<p>Comprendida a partir de las veintidós horas hasta las seis horas del día siguiente, en un período de máximo ocho horas diarias; y, cuarenta y ocho horas semanales.</p> <p>Pagado con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno.</p>
<p><b>Mixta:</b></p>	<p>Comprendida en horas establecidas para la jornada diurna así como en horas de la jornada nocturna.</p> <p>El recargo del 25% aplicará sólo sobre las horas laboradas en el período establecido para la jornada nocturna.</p>	<p>No existe como tal una jornada mixta, pero existe una jornada especial de 36 horas, en las cuales se laboran horas comprendidas para la jornada nocturna, así como diurna, sin que aplique ningún recargo.</p>

**Elaborado por:** Pablo Moncayo

## 6.2. DIFERENCIAS Y SEMEJANZAS

Las diferencias existentes entre las jornadas contempladas en la legislación ecuatoriana así como en la colombiana, son mínimas, pues ambas contemplan

supuestos similares, mas varían respecto de las condiciones, como por ejemplo los recargos estipulados por determinados tipos de jornadas, que en algunos casos son superiores en la legislación ecuatoriana y en otros inferiores.

Por ejemplo, coinciden en las causas por las cuales se pueden aumentar el tiempo d la jornada, sea para evitar daños en la empresa o por el giro normal y habitual de sus actividades. Así como también se hablan de las jornadas que son inferiores a la normal en caso de que el trabajador sea un menor o que las condiciones de peligro, salubridad o seguridad lo requieran, con todo, las estipulaciones siempre serán en base a la determinación de la industria o del tipo de trabajo específico del cual se hable.

Una de las diferencias más llamativas es la que se refiere al descanso a mitad de la jornada, en el caso ecuatoriano se habla simplemente de éste como un derecho de los trabajadores que laboran en jornada ordinaria común, pudiendo ser hasta de dos horas, pero en el caso colombiano, este mismo tiempo se le da un destino específico, del cual se ha hablado, el cual incluye actividades recreativas o formativas, que serán discrecionales de cada empleador, pero se puede constatar que en este sentido, es más avanzada la legislación colombiana, pues va a la par con las nuevas tendencias que enfatizan la salud ocupacional por sobre la producción, de modo que al determinar una período de tiempo específico para actividades lúdicas generará en los trabajadores un sensación automática de bienestar, de modo tal que ellos incrementen su nivel productivo, pues mucho se ha hablado en los últimos años de la necesidad de parar las actividades laborales por un tiempo considerable en el cual se deje de lado la actividad productiva para sólo luego volver a las labores rutinarias.

### **6.3. ASPECTOS POSITIVOS EN LAS LEGISLACIONES DE TRABAJO**

Cada vez con mayor frecuencia se puede observar el deseo de los legisladores por defender a los trabajadores, que son considerados la parte débil de la relación laboral, sin embargo, como se ha mencionado, la mayoría de los

logros laborales obtenidos hasta ahora han sido el resultado de interminables luchas, mas no la concesión automática de ellos por parte del Estado.

En la legislación ecuatoriana, los avances de mayor repercusión en materia laboral en los últimos años, han sido: el derecho de paternidad, la obligación de afiliación a empleadas domésticas y empleados en general, a pesar que, la obligación de afiliación existió siempre, sin embargo, sólo en los últimos años se han emprendido controles rutinarios e individualizados para garantizar la afiliación de los trabajadores.

Por otra parte, el efectivo control por parte de los Inspectores del Trabajo en el registro de contratos, y la revisión pormenorizada de cada uno de ellos que en la actualidad se efectúa, ha dado paso a que ya no se puedan vulnerar los derechos de los trabajadores, pues por ejemplo, si en los contratos se estipulan horas más allá de las permitidas o remuneración por debajo de los mínimos establecidos, los contratos no pueden ser registrados y son devueltos para su corrección.

Además, han existido campañas que han logrado fortalecer el conocimiento por parte de los trabajadores de las garantías a las que tienen derecho y de que éstas son irrenunciables, de modo tal que de forma paulatina, ha logrado difundirse en el inconsciente colectivo ideas como el solicitar a sus empleadores que les afilien, pues muchas veces la afiliación era impedida por los mismos trabajadores al saber que una parte de su remuneración se debería disminuir, pero con la debida capacitación han logrado comprender que la disminución no va contra sus derechos, sino como un mecanismo de salvaguardar sus derechos futuros en casos de contingentes o imprevistos que dentro de la relación laboral puedan suscitarse o aún cuando esta se termine.

Por otra parte, la legislación colombiana es un tanto más flexible en la regulación de jornadas y aún persigue fines netamente productivos, pero se han incorporado normas que mejoran las condiciones de los trabajadores colombianos, así como consecuentemente su calidad de vida, tanto respecto de remuneraciones, como garantías, e incluso las referencias e importancia

que éste país presta a la salud ocupacional, en los términos que se ha señalado con anterioridad.

Cabe mencionar por otra parte que existe cierta precarización respecto de los contratos laborales colombianos y los tipos de contratos ecuatorianos, pues con la expedición del Mandato Constitucional No.: 8, de cierta forma se evitó que existan formas legales de contratación a través de las cuales los empleadores podían vulnerar derechos de los trabajadores.

## **6.4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.4.1. Conclusiones**

El trabajo es una parte integrante y necesaria para el desarrollo de la calidad de vida de una persona, es por este motivo que se considera como uno de los derechos sociales universales que requieren mayor protección y cuidado. Por otra parte debe ser considerado desde una perspectiva amplia y generalizada que involucre por igual tanto al trabajo físico como al intelectual.

Los derechos laborales a través de la historia han sido el resultado de luchas sociales de las clases obreras y fuerzas sindicalistas con el objetivo del reconocimiento de garantías mínimas que aseguraran un mejor trato y condición de vida en general; en contra posición con los deseos de los grandes empresarios de enriquecerse sin dar mayor importancia al factor humano, ni a las condiciones de vida del trabajador, dentro de la producción.

El Derecho del Trabajo dentro del ámbito nacional tiene nacimiento formal con la OIT en 1919; mientras que en Ecuador el nacimiento puede remontarse al 11 Septiembre 1916, año en el cual se dicta la primera Ley Obrera, una ley limitativa de ciertas condiciones y derechos, la cual fue el primer paso para reglamentar en 8 horas a la jornada de trabajo.

En la actualidad el Derecho del Trabajo conjuntamente con la Seguridad Social, han pasado a ocupar un lugar importante dentro de los derechos del buen vivir

y de las prioridades estatales, de tal forma que se está intentado regularizar las relaciones laborales mediante los Inspectores de Trabajo y de esta forma combatir el abuso y defender consecuentemente a la parte débil de la relación laboral, los trabajadores.

La protección del Derecho al Trabajo tiene como consecuencia directa no solo mejorar la forma de vida de los trabajadores, sino sobre todo elevar los conceptos de dignidad que hasta hace poco se han manejado en el país, dejando de lado los aspectos netamente capitalistas y de empresa para entender que el factor humano en la relación laboral merece garantías y derechos.

En Ecuador el marco legal regulatorio del Derecho al Trabajo está determinado por la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, el Código Civil y demás normas de forma supletoria a falta de estipulación, las cuales en la práctica no son respetadas y vuelven vulnerable al trabajador por el poco conocimiento de la Ley.

Por este motivo es importante entender que la jornada de trabajo se refiere esencialmente al período de tiempo que el trabajador se encuentra a disposición de su empleador, la cual tiene límites fijados por ley que pueden ser superados siempre y cuando no superen los máximos legales y sea reconocida con una contraprestación equivalente. Se ha superado la concepción que a mayor jornada de trabajo mejor producción, pues se conoce que el excesivo trabajo produce en los trabajadores un menor rendimiento. La jornada laboral en el Ecuador se clasifica por: las horas del día; por el origen; por la duración y días; y, por el motivo. La jornada máxima legal en Ecuador es de 40 horas semanales.

La República de Colombia tiene como marco regulatorio para materia laboral: La Constitución Política de 1991; Los tratados y convenios internacionales suscritos, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto

Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y, El Código Sustantivo del Trabajo.

Es necesario especificar que las jornadas laborales en Colombia se dividen según sus jornadas en función de: las actividades, de las personas, de la duración o de los días en los que se lleva a cabo la actividad laboral. La jornada máxima legal en Colombia es de 48 horas semanales. La remuneración es la contraprestación que el empleador debe al trabajador por concepto de su trabajo, en Ecuador esta remuneración está establecida en USD \$264 y en Colombia en PCI \$535.600 y un subsidio de transporte de PCI \$63.600.

Finalmente tanto la Organización Internacional del Trabajo, así como el Parlamento Andino y la Unión de Naciones Suramericanas son organizaciones de naturaleza internacional, las cuales con sus tratados y convenios buscan el mejoramiento de las condiciones de dignidad de los trabajadores y el comprometimiento formal de los Estados partes, con esta temática.

#### **6.4.2. Recomendaciones**

- Las normativas laborales, no sólo en Ecuador y Colombia deberían apuntar al reforzamiento de las condiciones de vida en las que los trabajadores se han visto obligados a subsistir, dando prioridad a la regularización de circunstancias que no involucren su dignidad.
- La legislación colombiana y la ecuatoriana tienen aspectos positivos que podrían ser tomados como ejemplo y acoplados a la realidad de cada país por los assembleístas y el gobierno nacional, de modo que no se afecten las condiciones empresariales o productivas sino por el contrario tanto los empleadores como los trabajadores se vean beneficiados por el mejoramiento de condiciones.

- Es importante además que las asociaciones de trabajadores así como las organizaciones gubernamentales en pro de los derechos del trabajador busquen alternativas de diálogo tripartitas que involucren a ambas partes de la relación laboral conjuntamente con el Estado, evitando la imposición de acuerdos o leyes, pues es éste quien en última instancia decide sobre el avance o el retroceso que en materia de derechos puede dictar.
- Por otra parte es recomendable también que los Estados busquen métodos efectivos para hacer válidos los Tratados Internacionales de los cuales son signatarios y que los introduzcan de forma efectiva a sus legislaciones de tal forma que aquellos sean en realidad normas incorporadas a favor de los trabajadores.
- Es necesario por otra parte que se continúe realizando inspecciones en los lugares de trabajo de forma que se regularice y estandaricen las condiciones a nivel general.
- Los trabajadores requieren además que se impartan capacitaciones y cursos enfocados al conocimiento de sus derechos pues muchas veces las vulneraciones de las que son víctimas son consecuencia de su desconocimiento. En el caso de los empleadores también es necesario esta información para evitar abusos por parte de los trabajadores que cumplan con sus jornadas de trabajo.
- Al mismo tiempo que se mejoren las condiciones de los trabajadores en su lugar de trabajo debe mejorarse las contraprestaciones, pero este mejoramiento además debe ser acorde a la realidad de los países, pues las especulaciones sobre alzas injustificadas de sueldos generaría más problemas que soluciones y una inestabilidad social económica.

- No se debe desvincular el Derecho al Trabajo con la Familia, pues es el núcleo de la sociedad y el trabajo en la medida que sea aplicable será el factor que dará las condiciones dignas de vida a todos sus miembros.

## BIBLIOGRAFÍA

### Libros:

- 1) Acuerdo Ministerial No.: 249; 23 de diciembre; 2010
- 2) Aczel, María; Instituciones del derecho individual del trabajo; Editorial la Ley; 2000; Buenos Aires – Argentina
- 3) Bravo, Rubén; Temas Laborales y Judiciales; Universidad Católica de Cuenca; 2009; Cuenca – Ecuador
- 4) Cabanellas Guillermo (1996) Diccionario Enciclopédico De Derecho Usual, Argentina, Buenos Aires
- 5) Cabanellas, Guillermo; Diccionario Jurídico Elemental; Decimosexta Edición; Editorial Heliasta; 2003; Buenos Aires – Argentina
- 6) Cabanellas Guillermo (1978) El Trabajo En América Precolombina, Argentina, Buenos Aires
- 7) Caldera Rafael (1959) Derecho Del Trabajo Argentina, Buenos Aires
- 8) Constitución De La República De Colombia
- 9) Constitución De La Republica Del Ecuador
- 10) Constitución de la República del Ecuador; R.O. No.: 449; 20 de octubre; 2008
- 11) De La Cueva Mario (1972) Derecho Del Trabajo, México
- 12) González Juan Carlos (2009) Derecho De Protección Social, Colombia
- 13) Guzmán, Aníbal; Diccionario explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador; Segunda Parte; Tercera Edición; Corporación Editorial Nacional; 1986; Quito – Ecuador

- 14) Hernández, Temístocles; Declaración Universal de los deberes humanos; Ediciones Temístocles Hernández; Quito – Ecuador
- 15) León Rodrigo (2007) Contratos De Trabajo, Ecuador
- 16) López Garcés Ramiro (2009) Diccionario Jurídico, Ecuador
- 17) Monesterolo, Graciela; Introducción al estudio del derecho laboral y relación individual de trabajo; 2005; Quito – Ecuador
- 18) Oficina Internacional Del Trabajo; Evolución de los salarios en América Latina 1995-2006; OIT; Santiago de Chile – Chile, 2008
- 19) Resoluciones Y Reglamentos Del Ministerio De Relaciones Laborales Del Ecuador
- 20) Robalino Bolle Isabel (2006) Manual De Derecho Laboral, Ecuador
- 21) Trujillo Julio Cesar (2008) Derecho Del Trabajo, Ecuador
- 22) Varios autores; Imperio de la Ley, revista estudiantil de ensayos jurídicos; Servicios Editoriales Daniel Álvarez Burneo; 2007; Loja – Ecuador
- 23) Vasilachis De Gialdino Irene (1986) Las Condiciones De Trabajo, Argentina, Buenos Aires

**Códigos:**

- 1) Código De Trabajo Ecuador
- 2) Código del Trabajo; R.O. No.: 167; 16 de diciembre; 2005.
- 3) Código Sustantivo Del Trabajo Colombia
- 4) Código Sustantivo del Trabajo; Diario Oficial No.: 27.622; 7 de junio; 1951

# **ANEXOS**

## ANEXO I: Acuerdo No. 00249



Quito - Ecuador  
 • Salinas 1750 y Bogotá  
 02 256 3250 / 02 256 0370  
 • Clemente Ponce N15-59 y Piedrahíta  
 02 254 0900 / 02 254 2580

ACUERDO No. 00249

Richard Espinosa Guzmán, B.A.  
 MINISTRO DE RELACIONES LABORALES

## CONSIDERANDO

- Que,** el Gobierno Nacional está impulsando el equilibrio en la relación capital – trabajo como mecanismo de justicia social, laboral y salarial, siendo la fijación del salario básico una de las medidas articuladas para tal efecto.
- Que,** el artículo 328 de la Constitución del Ecuador determina que: *“La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como la de su familia...”* y que *“El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria”*; y en su Disposición Transitoria Vigésimoquinta dispone la revisión anual del salario básico con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno;
- Que,** el Convenio Internacional No. 131 de la Organización Internacional del Trabajo, publicado en el Registro Oficial No. 183 de 17 de marzo de 1971 y ratificado mediante Decreto Supremo No. 739, publicado en el Registro Oficial No. 91 de 30 de octubre de 1970, en su artículo 3 establece que los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos, son los siguientes: a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familiares habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; y, b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo;
- Que,** el artículo 425 de la Constitución establece como orden jerárquico de aplicación de las normas a la Constitución, los tratados y convenios internacionales, las leyes orgánicas, las leyes ordinarias, en ese orden;
- Que,** el Plan Nacional del Buen Vivir, en su objetivo 6, política 6.4 considera promover el pago de remuneraciones justas sin discriminación alguna, propendiendo la reducción de la brecha entre el costo de la canasta básica familiar y el salario básico;
- Que,** es obligación del Estado precautelar y privilegiar el derecho al trabajo, así como posibilitar un adecuado nivel de competitividad del sector empresarial;
- Que,** el Código del Trabajo en su artículo 117 señala que: *“El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios –CONADES–, establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados”*;
- Que,** el Consejo Nacional de Salarios, en primera reunión se declaró en sesión permanente desde el 4 de noviembre hasta el 7 de diciembre de 2010 sin haber llegado a un consenso; por lo que, dicho organismo se auto-convocó para el 14 de diciembre de 2010, sin que en esta segunda reunión se haya llegado a consenso;



*[Handwritten signature]*



Quito – Ecuador  
 • Salinas 1750 y Bogotá  
 02 256 3290 / 02 256 0370  
 • Clemente Ponce N15-59 y Piedrahíta  
 02 254 8900 / 02 254 2980

- Que,** mediante oficio No. 4366 de 15 de diciembre de 2010, el Presidente del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), informó al Ministro de Relaciones Laborales que en las sesiones convocadas para el efecto no se logró el debido consenso para establecer el sueldo o salario básico unificado para el año 2011 para los trabajadores privados;
- Que,** en el artículo 118 del Código del Trabajo se establece que, si el Consejo Nacional de Salarios (CONADES) no adoptare una resolución por consenso, corresponderá la fijación al Ministro de Relaciones Laborales;

En uso de las atribuciones conferidas en los artículos 154, numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador, y 17 del Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva; y de conformidad con lo establecido en el artículo 118 del Código del Trabajo,

#### ACUERDA

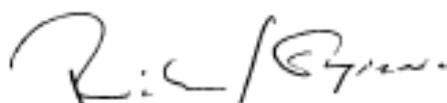
**Art. 1.- Del salario básico unificado para el 2011.-** Fijar a partir del 1 de enero del 2011 el salario básico unificado para el Trabajador en General (incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila); Trabajador/a del servicio doméstico; Operarios de artesanía y colaboradores de la microempresa, en USD 264,00 (DOSCIENTOS SESENTA Y CUATRO 00/100 DÓLARES) mensuales.

El valor del salario básico unificado (SBU) servirá de base para el cálculo de los salarios mínimos sectoriales que tratarán anualmente las comisiones sectoriales, los cuales en ningún caso podrán ser inferiores al SBU.

**Disposición Final.-** El presente acuerdo ministerial entrará en vigencia a partir del 1 de enero del 2011, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

**COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.-**

Dado en Quito Distrito Metropolitano, a **23 DIC. 2010**

  
 Richard Espinosa Guzmán, B.A.,  
 Ministro de Relaciones Laborales.



## **ANEXO II: Mandato Constituyente No. 8**

### **MANDATO CONSTITUYENTE No. 8**

**(ELIMINACIÓN Y PROHIBICIÓN DE LA TERCERIZACIÓN, INTERMEDIACIÓN LABORAL, CONTRATACIÓN LABORAL POR HORAS Y CUALQUIER FORMA DE PRECARIZACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO)**

#### **EL PLENO DE LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE**

Considerando:

Que, el artículo 1 del Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente de 11 de diciembre del 2007, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 236 de 20 de los mismos mes y año, establece que: “la Asamblea Constituyente representa la soberanía popular que radica en el pueblo ecuatoriano, y que por su propia naturaleza está dotada de plenos poderes”;

Que, el artículo 2, numeral 2 del mismo Reglamento determina que la Asamblea Constituyente aprobará mandatos constituyentes, decisiones y normas, para el ejercicio de sus plenos poderes;

Que, la Asamblea Constituyente debe contribuir a erradicar la injusticia laboral y la aberrante discriminación social, ocasionadas por el uso y abuso de los sistemas precarios de contratación laboral conocidos como tercerización de servicios complementarios, intermediación laboral y contratación por horas;

Que, la legislación del trabajo y su aplicación se sustentan en los principios del derecho social y, por lo mismo, debe asegurar al trabajador una relación jurídica laboral directa que implique estabilidad y remuneraciones justas;

Que, la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas, constituyen modalidades de relación laboral que vulneran los derechos del trabajador y los principios de estabilidad, de pago de remuneraciones justas, de organización sindical y contratación colectiva;

Que, las fuentes de empleo son generadas por las unidades económicas y entidades que realizan procesos de producción o servicios y son ellas las que demandan trabajadoras/es. Las compañías que se dedican a las actividades de tercerización de servicios complementarios e intermediación laboral, hacen uso de esa demanda con carácter mercantil para su propio beneficio;

Que, se ha tratado de limitar estas formas discriminatorias de contratación laboral a través de la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de tercerización de servicios complementarios y la intermediación laboral, publicada en el Registro Oficial No. 298 del 23 de junio del 2006, sin embargo de lo

cual, las empresas usuarias han abusado de estas formas de contratación, perjudicando a miles de trabajadores en el Ecuador;

Que, muchas empresas intermediarias, tercerizadoras y otras que actúan al margen de la ley, en complicidad con ciertas empresas usuarias, han vulnerado sistemáticamente los derechos de los trabajadores, pagándoles remuneraciones y prestaciones sociales inferiores a las que por ley estaban obligados e incluso han deshumanizado el trabajo, convirtiendo a la fuerza del trabajo en simple mercancía;

Que, la tercerización de servicios, la intermediación laboral y la contratación por horas, precarizan la actividad laboral, desentienden y desconocen los convenios internacionales de trabajo e impiden la organización sindical y la contratación colectiva;

Que, es imperativo suprimir y prohibir estas formas extrañas y precarias de trabajo, para promover y recuperar los derechos laborales;

Que, en aras de la equidad laboral es necesario revisar y regular las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo celebrados por instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, que contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados de grupos minoritarios que atentan contra el interés general y de los propios trabajadores; y,

En uso de sus atribuciones y facultades expide el siguiente:

### **MANDATO CONSTITUYENTE No. 8**

**Art. 1.-** Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.

**Art. 2.-** Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas.

Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada. Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio.

En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley.

**Art. 3.-** Se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.

**Art. 4.-** En los contratos a que se refiere el artículo anterior, la relación laboral operará entre los prestadores de actividades complementarias y el personal por esta contratado en los términos de la ley, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la persona en cuyo provecho se preste el servicio.

Los trabajadores de estas empresas de acuerdo con su tiempo anual de servicios participarán proporcionalmente del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio. Si las utilidades de la empresa que realiza actividades complementarias fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá éstas.

Además, los trabajadores que laboren en estas empresas, tendrán todos los derechos consagrados en la Constitución Política de la República, convenios con la OIT, ratificados por el Ecuador, este Mandato, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.

**Art. 5.-** En el contrato de trabajo que se suscriba entre la empresa que se dedica a actividades complementarias y cada uno de sus trabajadores, en ningún caso se pactará una remuneración inferior a la básica mínima unificada o a los mínimos sectoriales, según la actividad o categoría ocupacional.

Dichos contratos de trabajo obligatoriamente deben celebrarse por escrito y registrarse dentro de los treinta días subsiguientes a su celebración, ante el Ministerio de Trabajo y Empleo.

Es nula toda cláusula que impida que el trabajador de actividades complementarias sea contratado directamente por la usuaria bajo otra modalidad contractual.

La empresa que realiza actividades complementarias tiene la obligación de entregar al trabajador contratado el valor total de la remuneración que por tal concepto reciba de la usuaria, lo cual deberá acreditarse mediante la remisión mensual de una copia de los roles de pago firmados por los trabajadores y las planillas de aportes al IESS con el sello de cancelación o los documentos que acrediten tales operaciones, requisito sin el cual la usuaria no realizará el pago de la respectiva factura a la empresa que se dedica a actividades complementarias.

La empresa que realiza actividades complementarias, en el contrato mercantil que celebre con la usuaria, deberá garantizar el pago íntegro de las remuneraciones del trabajador y de todos sus beneficios laborales y de seguridad social.

**Art. 6.-** Las empresas de actividades complementarias y las usuarias no pueden entre sí, ser matrices, filiales, subsidiarias ni relacionadas, ni tener participación o relación

societaria de ningún tipo, hecho que debe acreditarse mediante una declaración juramentada de los representantes legales de las empresas que suscriben el contrato y otorgada ante notario o juez competente que determine esta circunstancia.

La usuaria del sector privado que contrate a una persona jurídica, vinculada para el ejercicio de las actividades complementarias, asumirá a los trabajadores como su personal de manera directa y será considerada para todos los efectos como empleador del trabajador, vínculo que se regirá por las normas del Código del Trabajo. Además, será sancionada con una multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas, sanción que será impuesta por los directores regionales. Si esta vinculación sucediera en el sector público, será el funcionario que contrate la empresa de actividades complementarias quien asumirá a los trabajadores a título personal como directos y dependientes, sin que las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, puedan hacerse cargo de ellos ni asuma responsabilidad alguna, ni siquiera en lo relativo a la solidaridad patronal que en todos los casos corresponderá a dicho funcionario, quien además será sancionado con multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas y la remoción o pérdida de su cargo, según corresponda, sin derecho a indemnización alguna.

**Art. 7.-** Las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Igual sanción se impondrá en caso de violación de las regulaciones del presente Mandato.

Los jueces y los inspectores de trabajo podrán imponer multas de hasta tres sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general.

## **DISPOSICIONES GENERALES**

**Primera.-** Para el caso de las empresas del sector estratégico público, los servicios técnicos especializados que requieran dichas empresas, podrán ser contratados civilmente. Los trabajadores de las empresas de servicios técnicos especializados, tendrán relación directa y bilateral con éstas y se sujetarán a las disposiciones del Código de Trabajo.

**Segunda.-** Se podrá contratar civilmente servicios técnicos especializados ajenos a las actividades propias y habituales de la usuaria, tales como los de contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos y de sistemas, entre otros, que serán prestados por personas naturales, o jurídicas con su propio personal y que contarán con la adecuada infraestructura física y estructura organizacional, administrativa y financiera. La relación laboral será directa y bilateral entre los prestadores de servicios técnicos especializados y sus trabajadores.

**Tercera.-** Los profesores de establecimientos particulares de niveles pre primario, primario, medio y superior, que no laboren jornadas completas diarias o semanales de trabajo, serán contratados mediante la modalidad de jornada parcial. El Ministerio de Trabajo y Empleo establecerá la respectiva Comisión Sectorial para la fijación del sueldo o salario básico unificado de los trabajadores de este sector. Además, tendrán derecho a la protección integral del Código del Trabajo y percibirán sus remuneraciones aún en los períodos vacacionales.

**Cuarta.-** Se garantiza la contratación colectiva de trabajo en las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, que se ajuste a los términos establecidos en los mandatos constituyentes y en las regulaciones del Ministerio del Trabajo y Empleo.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Primera.-** Todos los contratos de intermediación laboral vigentes a la fecha de expedición del presente Mandato, se declaran concluidos, sin derecho a ningún tipo de indemnización ni reclamo de ninguna naturaleza, por parte de las empresas que venían operando como intermediarias laborales.

A partir de la fecha de vigencia del presente Mandato, los trabajadores intermediados cuya prestación de servicios se rigió por la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se reguló la actividad de intermediación laboral, y de tercerización de servicios complementarios, publicada en el Suplemento de Registro Oficial No. 298 de 23 de junio del 2006, serán asumidos de manera directa por las empresas del sector privado que contrataron con las intermediarias laborales, empresas usuarias que en lo sucesivo serán consideradas para todos los efectos como empleadoras directas de dichos trabajadores, quienes gozarán de un año mínimo de estabilidad, con una relación que se regirá por las normas del Código del Trabajo.

Los trabajadores intermediados que hayan sido despedidos a partir del primero de marzo del 2008, con motivo de la tramitación del presente Mandato, serán reintegrados a sus puestos de trabajo. El desacato de esta disposición será sancionado con el máximo de la multa establecida en el artículo 7 de este Mandato, por cada trabajador que no sea reintegrado y cuyo monto será entregado a éste, sin perjuicio de las indemnizaciones contempladas en los artículos 185 y 188 del Código del Trabajo.

Los trabajadores intermediados también serán asumidos de manera directa por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, siempre y cuando hayan prestado sus servicios por más de 180 días con anterioridad a la aprobación de este mandato. Exclusivamente los obreros se incorporarán a los

beneficios de la contratación colectiva a partir del segundo año de relación laboral directa, luego que sean revisados los excesos de la contratación colectiva.

No serán incorporados los trabajadores que se hallen incurso en el artículo 53 de la Ley de Modernización del Estado.

Los trabajadores de las actuales empresas tercerizadoras de servicios complementarios continuarán laborando en las mismas empresas bajo los términos y nuevas modalidades que se determinan en los artículos 3, 4, 5 y 6 del presente Mandato. Estas empresas deberán adecuar sus estatutos, contratos de trabajo con sus trabajadores, y contratos mercantiles con las correspondientes empresas usuarias, a la nueva modalidad antes indicada, en el plazo máximo de ciento veinte días contados a partir de la vigencia de este Mandato.

**Segunda.-** Los trabajadores que se encontraban laborando bajo la modalidad de contrato por horas por más de 180 días con anterioridad a la aprobación de este mandato serán contratados de manera obligatoria bajo las distintas modalidades previstas en el Código del Trabajo según lo establecido en el artículo 2 del presente mandato.

**Tercera.-** Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los Mandatos Constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo, en el plazo de ciento ochenta días.

Los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, no ampararán a aquellas personas que desempeñen o ejerzan cargos directivos, ejecutivos y en general de representación o dirección, ni al personal que por la naturaleza de sus funciones y labores está sujeto a las leyes de orden público, y en especial a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Homologación y Unificación de las Remuneraciones del Sector Público.

El proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, en el que participarán empleadores y trabajadores, se hará de manera pública y establecerá claras restricciones a todas las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios, tales como: transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por dirigentes laborales, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por retiro voluntario, entrega gratuita de productos y servicios de la empresa, entre otras cláusulas de esta naturaleza.

Las cláusulas de los contratos colectivos que no se ajusten a los parámetros a los que se refiere esta disposición transitoria y que contengan privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, son nulas de pleno derecho.

Los jueces, tribunales y las autoridades administrativas vigilarán el cumplimiento de esta disposición.

**Cuarta.-** La Función Ejecutiva luego de un proceso de diálogo social, dentro del plazo de un año establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo de todas las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, los cuales no podrán ser modificados.

**Quinta.-** El presente Mandato Constituyente, será reglamentado por el Presidente de la República en el plazo de sesenta días.

## **DISPOSICIONES FINALES**

**Primera.-** Deróguese la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, mediante la cual se reguló la actividad de intermediación laboral y la de tercerización de servicios complementarios, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 298 de 23 de junio del 2006; los artículos 11 literal h), 14 literal g), 17 la frase: “por horas” incisos sexto al décimotercero, 19 literal j), 41 inciso 2º y las palabras “o intermediarios” del artículo 100 de la Codificación del Código del Trabajo; 84 al 90 del capítulo denominado DE LAS REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA LEY PARA LA TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA DEL ECUADOR, relativas a la contratación laboral por horas, publicada en el Registro Oficial No. 34 del 13 de marzo del 2000; la frase “tercerización o intermediación de servicios” de la disposición general primera y la disposición general cuarta de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; el artículo 18 de la Ley 97 de Turismo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 733 del 27 de diciembre del 2002; los términos relativos a la tercerización e intermediación laboral de los numerales 2 y 9 del artículo 7 del Reglamento General a la Ley sobre Discapacidades; y, el Reglamento para la contratación laboral por horas, publicado en el Registro Oficial No. 547, de 18 de marzo del 2005; así como todas las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan o contradigan al presente Mandato.

**Segunda.-** Para un efectivo control y cumplimiento de las disposiciones del presente mandato, que consolide los derechos fundamentales de los trabajadores y la seguridad jurídica de los empleadores, el Ejecutivo fortalecerá la infraestructura organizacional, administrativa y financiera del Ministerio de Trabajo y Empleo.

**Tercera.-** Este Mandato es de obligatorio cumplimiento y en tal virtud, no será susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno y entrará en vigencia en forma inmediata, sin perjuicio de su publicación en la Gaceta Constituyente y/o en el Registro Oficial.

Con el contenido de este Mandato Constituyente, notifíquese al Presidente Constitucional de la República, a los representantes de los Poderes Constituidos y a los Órganos de Control.

Se dispone su difusión nacional, para conocimiento del pueblo ecuatoriano.

Dado y suscrito en el Centro Cívico “Ciudad Alfaro”, cantón Montecristi, Provincia de Manabí de la República del Ecuador, a los treinta días del mes de marzo del 2008.

**FUENTES DE LA PRESENTE EDICIÓN DE LA ELIMINACIÓN Y PROHIBICIÓN DE LA TERCERIZACIÓN, INTERMEDIACIÓN LABORAL, CONTRATACIÓN LABORAL POR HORAS Y CUALQUIER FORMA DE PRECARIZACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

**1.- Mandato Constituyente 8 (Suplemento del Registro Oficial 330, 6-V-2008).**

## ANEXO III: C1 Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919

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 al trabajo nocturno de la mujer, cuestión que está comprendida en el tercer 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 el trabajo nocturno (mujeres), 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.

2. 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

1. A los efectos del presente Convenio, el término **noche** significa un período de once horas consecutivas, por lo menos, que comprenderá el intervalo que media entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana.

2. En los países en que no se aplique ningún reglamento público al empleo nocturno de la mujer en las empresas industriales, el término **noche** podrá, provisionalmente y durante un período máximo de tres años, significar, a discreción del gobierno, un período de diez horas solamente, que comprenderá el intervalo que media entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana.

## Artículo 3

Las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

## Artículo 4

El artículo 3 no se aplicará:

- a) en caso de fuerza mayor, cuando en una empresa sobrevenga una interrupción de trabajo imposible de prever que no tenga carácter periódico;
- b) en caso de que el trabajo se relacione con materias primas, o con materias en elaboración que puedan alterarse rápidamente, cuando ello sea necesario para salvar dichas materias de una pérdida inevitable.

## Artículo 5

En la India y en Siam, el Gobierno podrá suspender la aplicación del artículo 3 del presente Convenio, salvo en lo que concierne a las fábricas (factories) , tal como las define la ley nacional. Se notificará a la Oficina Internacional del Trabajo cada una de las industrias exceptuadas.

## Artículo 6

En las empresas industriales que estén sujetas a la influencia de las estaciones, y en todos los casos en que así lo exijan circunstancias excepcionales, la duración del período nocturno podrá reducirse a diez horas durante sesenta días al año.

## Artículo 7

En los países donde el clima haga singularmente penoso el trabajo diurno, el período nocturno podrá ser más corto que el fijado por los artículos

precedentes, a condición de que durante el día se conceda un descanso compensador.

#### Artículo 8

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 9

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 10

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 11

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 12

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar sus disposiciones a más tardar el 1 de julio de 1922, y a tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de dichas disposiciones.

### Artículo 13

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 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

### Artículo 15

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

## **ANEXO IV: C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951**

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 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo 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 veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951:

### Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

a) el término **remuneración** comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

b) la expresión **igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor** designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

### Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

a) la legislación nacional;

b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;

c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o

d) la acción conjunta de estos diversos medios.

### Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

### Artículo 4

Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.

### Artículo 5

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

### Artículo 6

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 7

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) los territorios respecto de los cuales sea inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales sea inaplicable;

d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

## Artículo 8

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

#### Artículo 9

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 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

#### Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

### Artículo 13

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 9, 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 14

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

## **ANEXO V: C106 Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957**

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 5 junio 1957 en su cuadragésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al descanso semanal en el comercio y en las oficinas, cuestión que constituye el quinto 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 veintiséis de junio de mil novecientos cincuenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957:

### Artículo 1

Las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional, en la medida en que no se apliquen por organismos legales encargados de la fijación de salarios, por contratos colectivos o sentencias arbitrales o por cualquier otro medio que esté de acuerdo con la práctica nacional y que sea apropiado habida cuenta de las condiciones del país.

### Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las personas, comprendidos los aprendices, empleadas en los siguientes establecimientos, instituciones o servicios administrativos, públicos o privados:

- a) establecimientos comerciales;
- b) establecimientos, instituciones y servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajo de oficina, e inclusive las oficinas de los miembros de las profesiones liberales;
- c) en la medida en que las personas interesadas no estén empleadas en los establecimientos considerados en el artículo 3 y no se hallen sujetas a la reglamentación nacional o a otras disposiciones sobre descanso semanal en la industria, las minas, los transportes o la agricultura:

  - i) los servicios comerciales de cualquier otro establecimiento;

ii) los servicios de cualquier otro establecimiento cuyo personal efectúe principalmente trabajo de oficina;

iii) los establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial.

### Artículo 3

1. El presente Convenio se aplica también a las personas empleadas en cualquiera de los establecimientos siguientes que hubiere sido especificado por los Miembros que ratifiquen el Convenio en una declaración anexa a la ratificación:

a) establecimientos, instituciones y administraciones que presten servicios de orden personal;

b) servicios de correos y de telecomunicaciones;

c) empresas de periódicos;

d) teatros y otros lugares públicos de diversion.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá enviar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte las obligaciones del Convenio con respecto a los establecimientos enumerados en el párrafo precedente que no hubieren sido especificados en una declaración anterior.

3. Todo Miembro que haya ratificado el Convenio deberá indicar en las memorias anuales prescritas por el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo la medida en que haya aplicado o se proponga aplicar las disposiciones del Convenio con respecto a aquellos establecimientos enumerados en el párrafo 1 que no hayan sido incluidos en una declaración de conformidad con los párrafos 1 o 2 de este artículo, así como todo progreso que se haya realizado para aplicar gradualmente a dichos establecimientos las disposiciones del Convenio.

### Artículo 4

1. Cuando sea necesario deberán tomarse medidas apropiadas para fijar la línea de demarcación entre los establecimientos a los que se aplica este Convenio y los demás establecimientos.

2. En todos los casos en que existan dudas de que las disposiciones del presente Convenio se apliquen a las personas empleadas en determinados establecimientos, instituciones o administraciones, la cuestión deberá ser resuelta, sea por la autoridad competente previa consulta a las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores, si las hubiere,

sea por cualquier otro medio que esté de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

#### Artículo 5

La autoridad competente o los organismos apropiados en cada país podrán excluir del campo de aplicación del presente Convenio:

- a) a los establecimientos donde trabajen solamente miembros de la familia del empleador que no sean ni puedan ser considerados como asalariados;
- b) a las personas que ocupen cargos de alta dirección.

#### Artículo 6

1. Todas las personas a las cuales se aplique el presente Convenio, a reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, tendrán derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada período de siete días.
2. El período de descanso semanal se concederá simultáneamente, siempre que sea posible, a todas las personas interesadas de cada establecimiento.
3. El período de descanso semanal coincidirá, siempre que sea posible, con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región.
4. Las tradiciones y las costumbres de las minorías religiosas serán respetadas, siempre que sea posible.

#### Artículo 7

1. Cuando la naturaleza del trabajo, la índole de los servicios suministrados por el establecimiento, la importancia de la población que haya de ser atendida o el número de personas ocupadas sea tal que las disposiciones del artículo 6 no puedan aplicarse, la autoridad competente o los organismos apropiados de cada país podrán adoptar medidas para someter a regímenes especiales de descanso semanal, si fuere pertinente, a determinadas categorías de personas o de establecimientos comprendidos en este Convenio, habida cuenta de todas las consideraciones sociales y económicas pertinentes.
2. Todas las personas a quienes se apliquen estos regímenes especiales tendrán derecho, por cada período de siete días, a un descanso cuya duración total será por lo menos equivalente al período prescrito por el artículo 6.
3. Las disposiciones del artículo 6 deberán aplicarse a las personas que trabajen en dependencias de establecimientos sujetos a regímenes especiales, en el caso de que dichas dependencias, si fuesen autónomas, estuviesen

comprendidas entre los establecimientos sujetos a las disposiciones de dicho artículo.

4. Cualquier medida referente a la aplicación de las disposiciones de los párrafos 1, 2 y 3 de este artículo deberá tomarse en consulta con las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores, si las hubiere.

#### Artículo 8

1. Podrán autorizarse excepciones temporales totales o parciales (comprendidas las suspensiones y las disminuciones del descanso) a las disposiciones de los artículos 6 y 7 por la autoridad competente o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente que esté de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales:

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

b) en caso de aumentos extraordinarios de trabajo debidos a circunstancias excepcionales, siempre que no se pueda normalmente esperar del empleador que recurra a otros medios;

c) para evitar la pérdida de materias perecederas.

2. Al determinar las circunstancias en que puedan autorizarse excepciones temporales en virtud de las disposiciones de los apartados b) y c) del párrafo precedente, deberá consultarse a las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores, si las hubiere.

3. Cuando se autoricen excepciones temporales en virtud de las disposiciones de este artículo, deberá concederse a las personas interesadas un descanso semanal compensatorio de una duración total equivalente por lo menos al período mínimo previsto en el artículo 6.

#### Artículo 9

Siempre que los salarios estén reglamentados por la legislación o dependan de las autoridades administrativas, los ingresos de las personas amparadas por el presente Convenio no sufrirán disminución alguna como resultado de la aplicación de medidas tomadas de conformidad con el Convenio.

#### Artículo 10

1. Se deberán tomar las medidas pertinentes para asegurar la adecuada aplicación de los reglamentos o disposiciones sobre descanso semanal por medio de una inspección adecuada o en otra forma.
2. Cuando lo permitan los medios por los cuales se aplique este Convenio, deberá establecerse un sistema adecuado de sanciones para imponer el cumplimiento de sus disposiciones.

#### Artículo 11

Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio deberá incluir en sus memorias anuales sometidas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

- a) listas de las categorías de personas o de establecimientos que estén sujetas a regímenes especiales de descanso semanal, según lo previsto en el artículo 7; y
- b) información sobre las circunstancias en que pueden autorizarse excepciones temporales en virtud de las disposiciones del artículo 8.

#### Artículo 12

Ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará en modo alguno cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores interesados condiciones más favorables que las prescritas por el presente Convenio.

#### Artículo 13

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 14

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

#### Artículo 15

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 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.

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 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

#### Artículo 19

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

## Artículo 20

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 16, 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 21

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

## **ANEXO VI: C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970**

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 3 junio 1970 en su quincuagésima cuarta reunión;

Habida cuenta de los términos del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, y del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, que han sido ampliamente ratificados, así como los del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951;

Considerando que estos Convenios han desempeñado un importante papel en la protección de los grupos asalariados que se hallan en situación desventajosa;

Considerando que ha llegado el momento de adoptar otro instrumento que complemente los convenios mencionados y asegure protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, el cual, siendo de aplicación general, preste especial atención a las necesidades de los países en vías de desarrollo;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los mecanismos para la fijación de salarios mínimos y problemas conexos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, cuestión que constituye el quinto 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 veintidós de junio de mil novecientos setenta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970:

### Artículo 1

1. Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.

2. La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan.

3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio, en la primera memoria anual sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de

la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enumerará los grupos de asalariados que no hubieran sido incluidos con arreglo al presente artículo, y explicará los motivos de dicha exclusión. En las subsiguientes memorias, dicho Miembro indicará el estado de su legislación y práctica respecto de los grupos excluidos y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a dichos grupos.

#### Artículo 2

1. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.

2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.

#### Artículo 3

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;

b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

#### Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema protegidos de conformidad con el artículo 1 del Convenio.

2. Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, o, cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.

3. Si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación:

a) en pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados;

b) las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o la práctica nacionales.

#### Artículo 5

Deberán adoptarse medidas apropiadas, tales como inspección adecuada, complementada por otras medidas necesarias, para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos.

#### Artículo 6

No se considerará que el presente Convenio revisa ningún otro convenio existente.

#### Artículo 7

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

#### Artículo 8

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 9

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 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

## Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

## Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

## Artículo 13

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 9, 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 14

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

## **ANEXO VII: C153 Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979**

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 6 junio 1979 en su sexagésima quinta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carretera, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la presente reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y nueve, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979:

### Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los conductores asalariados de vehículos automóviles dedicados profesionalmente al transporte por carretera, interior o internacional, de mercancías o personas, tanto en el caso de que dichos conductores estén empleados en empresas de transportes por cuenta ajena o en empresas que efectúen transportes de mercancías o de personas por cuenta propia.
2. Salvo disposición en contrario del presente Convenio, éste también se aplica, cuando trabajen en calidad de conductores, a los propietarios de vehículos automóviles dedicados profesionalmente al transporte por carretera y a los miembros no asalariados de su familia.

### Artículo 2

1. La autoridad o el organismo competente de cada país podrá excluir del campo de aplicación de las disposiciones del presente Convenio o de algunas de ellas a las personas que conduzcan un vehículo dedicado a:
  - a) transportes urbanos o ciertos tipos de dichos transportes, habida cuenta de sus condiciones técnicas de explotación y de las condiciones locales;
  - b) transportes efectuados por empresas agrícolas o forestales, en la medida en que dichos transportes se efectúen por medio de tractores u otros vehículos

asignados a trabajos agrícolas o forestales locales y se destinen exclusivamente a la explotación de esas empresas;

c) transportes de enfermos y heridos, transportes con fines de salvamento y transportes efectuados para los servicios de lucha contra incendios;

d) transportes con fines de defensa nacional y para los servicios de policía y, en la medida en que no compiten con los efectuados por empresas de transporte por cuenta ajena, otros transportes para los servicios esenciales de los poderes públicos;

e) transportes por taxi;

f) transportes que, dados los tipos de vehículos utilizados, sus capacidades de transporte de personas o de mercancías, los recorridos limitados que se efectúan o las velocidades máximas autorizadas, puede considerarse que no exigen una reglamentación especial en lo que concierne a la duración de la conducción y los períodos de descanso.

2. La autoridad o el organismo competente de cada país deberá fijar normas apropiadas sobre duración de la conducción y períodos de descanso de los conductores que hayan sido excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Convenio o de algunas de ellas con arreglo a las disposiciones del párrafo 1 de este artículo.

### Artículo 3

La autoridad o el organismo competente de cada país deberá consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas antes de que se tomen decisiones sobre cualquier cuestión objeto de las disposiciones del presente Convenio.

### Artículo 4

1. A los fines del presente Convenio, la expresión ***duración del trabajo*** significa el tiempo dedicado por los conductores asalariados:

a) a la conducción y a otros trabajos durante el tiempo de circulación del vehículo;

b) a los trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, sus pasajeros o su carga.

2. Los períodos de simple presencia, de espera o de disponibilidad, pasados en el vehículo o en el lugar de trabajo y durante los cuales los conductores no disponen libremente de su tiempo, pueden considerarse parte de la duración del trabajo en la proporción que se determinará en cada país por la autoridad o

el organismo competente, por medio de contratos colectivos o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional.

#### Artículo 5

1. No deberá autorizarse a ningún conductor a conducir ininterrumpidamente durante más de cuatro horas como máximo sin hacer una pausa.

2. La autoridad o el organismo competente de cada país, habida cuenta de las condiciones particulares nacionales, podrá autorizar que se sobrepase en una hora como máximo el período mencionado en el párrafo 1 de este artículo.

3. La duración de la pausa a que se refiere el presente artículo y, si ha lugar, su fraccionamiento deberán determinarse por la autoridad o el organismo competente de cada país.

4. La autoridad o el organismo competente de cada país podrá precisar los casos en que las disposiciones del presente artículo serán inaplicables por disfrutar los conductores de pausas suficientes en la conducción a consecuencia de interrupciones previstas por el horario o a causa del carácter intermitente de su trabajo.

#### Artículo 6

1. La duración total máxima de conducción, comprendidas las horas extraordinarias, no deberá exceder de nueve horas por día ni de cuarenta y ocho horas por semana.

2. Las duraciones totales de conducción a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo podrán calcularse como promedio sobre un número de días o de semanas que determinará la autoridad o el organismo competente de cada país.

3. Las duraciones totales de conducción a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo deberán reducirse en los transportes que se efectúen en condiciones particularmente difíciles. La autoridad o el organismo competente de cada país determinará qué transportes se efectúan en tales condiciones y fijará las duraciones totales de conducción aplicables a los conductores interesados.

#### Artículo 7

1. Todo conductor asalariado tendrá derecho a una pausa después de cinco horas continuas de duración del trabajo tal como esta duración se define en el párrafo 1 del artículo 4 del presente Convenio.

2. La duración de la pausa a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo y, si ha lugar, su fraccionamiento deberán determinarse por la autoridad o el organismo competente de cada país.

#### Artículo 8

1. El descanso diario de los conductores deberá ser por lo menos de diez horas consecutivas por cada período de veinticuatro horas, contando a partir del comienzo de la jornada de trabajo.

2. El descanso diario podrá calcularse como promedio por períodos que determinará la autoridad o el organismo competente de cada país, quedando entendido que no podrá en ningún caso ser inferior a ocho horas ni reducirse a ocho horas más de dos veces por semana.

3. La autoridad o el organismo competente de cada país podrá prever duraciones diferentes de descanso diario según se trate de transporte de viajeros o de mercancías, o según que el descanso se tome en el lugar de residencia del conductor o fuera de él, a condición de que se respeten las duraciones mínimas indicadas en los párrafos 1 y 2 del presente artículo.

4. La autoridad o el organismo competente de cada país podrá prever excepciones a las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo respecto de la duración del descanso diario y la forma de tomar ese descanso, en el caso de vehículos con dos conductores y de vehículos que utilicen un ferry-boat (balsa) o un tren.

5. Durante el descanso diario no deberá obligarse al conductor a permanecer en el vehículo o a proximidad de éste, siempre que haya tomado las precauciones necesarias para garantizar la seguridad del vehículo y de su carga.

#### Artículo 9

1. La autoridad o el organismo competente de cada país podrá permitir, en forma de excepciones temporales, aunque únicamente en la medida necesaria para efectuar trabajos indispensables, prolongaciones de la duración de la conducción y de la duración del trabajo ininterrumpido así como reducciones de la duración del descanso diario a que se refieren los artículos 5, 6, 7 y 8 del presente Convenio:

a) en caso de accidente, de avería, de retraso imprevisto, de perturbación del servicio o de interrupción del tráfico;

b) en caso de fuerza mayor;

c) cuando sea necesario asegurar el funcionamiento de servicios de interés público con carácter urgente y excepcional.

2. Cuando las condiciones nacionales o locales en que se efectúan los transportes por carretera no se presten a la estricta observancia de los artículos 5, 6, 7 u 8 del presente Convenio, la autoridad o el organismo competente de cada país podrá también autorizar prolongaciones de la conducción, prolongaciones de la duración del trabajo ininterrumpido y reducciones de la duración del descanso diario a que se refieren esos artículos y autorizar excepciones a la aplicación de los artículos 5, 6 u 8 con respecto a los conductores a que se refiere el párrafo 2 del artículo 1 del presente Convenio. En tal caso, el Miembro interesado deberá, mediante una declaración anexa a su ratificación, describir esas condiciones nacionales o locales, así como las prolongaciones, reducciones o excepciones permitidas de conformidad con este párrafo. Tal Miembro deberá indicar en las memorias que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo los progresos que se hayan realizado hacia una aplicación más estricta o más extensa de los artículos 5, 6, 7 y 8 del presente Convenio y podrá anular su declaración en cualquier momento por una declaración ulterior.

#### Artículo 10

1. La autoridad o el organismo competente de cada país deberá establecer:

- a) una cartilla individual de control y prescribir las condiciones de su expedición, su contenido y la manera en que deben utilizarla los conductores;
- b) un procedimiento para la declaración de las horas de trabajo efectuadas en aplicación de las disposiciones del párrafo 1 del artículo 9 del presente Convenio y de la circunstancia que las hayan justificado.

2. Todo empleador deberá:

- a) mantener, en la forma aprobada por la autoridad o el organismo competente de cada país, un registro que indique las horas de trabajo y de descanso de todo conductor por él empleado;
- b) poner dicho registro a disposición de las autoridades de control en las condiciones que determine la autoridad o el organismo competente de cada país.

3. En caso de que resulte necesario para ciertas categorías de transportes, los medios tradicionales de control previstos en los párrafos 1 y 2 del presente artículo deberán reemplazarse o completarse, en la medida de lo posible, por el recurso a medios modernos, como, por ejemplo, los aparatos registradores de velocidades y tiempo, según normas que establezca la autoridad o el organismo competente de cada país.

#### Artículo 11

1. La autoridad o el organismo competente de cada país deberá prever:

- a) un sistema adecuado de inspección, que comprenda controles en las empresas y en las carreteras;
- b) sanciones apropiadas en caso de infracción.

#### Artículo 12

En la medida en que no se hayan puesto en aplicación por medio de contratos colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse por vía legislativa o reglamentaria.

#### Artículo 13

El presente Convenio revisa el Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939.

#### Artículo 14

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

#### Artículo 15

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 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.
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 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

#### Artículo 19

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### Artículo 20

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 16, 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 21

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

## **ANEXO VIII: C4 (Dejado de lado) Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919**

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 al trabajo nocturno de la mujer, cuestión que está comprendida en el tercer 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 el trabajo nocturno (mujeres), 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.

2. 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

1. A los efectos del presente Convenio, el término **noche** significa un período de once horas consecutivas, por lo menos, que comprenderá el intervalo que media entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana.

2. En los países en que no se aplique ningún reglamento público al empleo nocturno de la mujer en las empresas industriales, el término **noche** podrá, provisionalmente y durante un período máximo de tres años, significar, a discreción del gobierno, un período de diez horas solamente, que comprenderá el intervalo que media entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana.

## Artículo 3

Las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

## Artículo 4

El artículo 3 no se aplicará:

- a) en caso de fuerza mayor, cuando en una empresa sobrevenga una interrupción de trabajo imposible de prever que no tenga carácter periódico;
- b) en caso de que el trabajo se relacione con materias primas, o con materias en elaboración que puedan alterarse rápidamente, cuando ello sea necesario para salvar dichas materias de una pérdida inevitable.

## Artículo 5

En la India y en Siam, el Gobierno podrá suspender la aplicación del artículo 3 del presente Convenio, salvo en lo que concierne a las fábricas (factories) , tal como las define la ley nacional. Se notificará a la Oficina Internacional del Trabajo cada una de las industrias exceptuadas.

## Artículo 6

En las empresas industriales que estén sujetas a la influencia de las estaciones, y en todos los casos en que así lo exijan circunstancias excepcionales, la duración del período nocturno podrá reducirse a diez horas durante sesenta días al año.

## Artículo 7

En los países donde el clima haga singularmente penoso el trabajo diurno, el período nocturno podrá ser más corto que el fijado por los artículos

precedentes, a condición de que durante el día se conceda un descanso compensador.

#### Artículo 8

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 9

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 10

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 11

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 12

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar sus disposiciones a más tardar el 1 de julio de 1922, y a tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de dichas disposiciones.

### Artículo 13

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 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

### Artículo 15

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