

Anotaciones sobre la reducción de la jornada laboral

Fernando García Granara

Profesor Asociado de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
Asociado de la SPDTSS.

Sumario

Introducción. I. La reducción de la jornada laboral: una tendencia histórica. II. La jornada y la ordenación del tiempo de trabajo: tres enfoques. III. Reducción del tiempo de trabajo y de la jornada laboral. IV. La reducción de la jornada como reparto de empleo.

INTRODUCCION

El presente artículo tiene por objeto generar algunas reflexiones sobre la reducción de la jornada laboral, a propósito de la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 17 de abril de 2006 dictada en la acción de amparo seguida por el Sindicato de Trabajadores Toquepala y Anexos y su aclaratoria de fecha 11 de mayo de 2006. (Expediente N° 4635-2004-AA/TC)

La sentencia se ocupa de la limitación de la jornada de trabajo en el sector de minería, pero tiene referencias al tema de la reducción: por un lado, la resolución aclaratoria del 11 de mayo de 2006 recoge la verificación de un Informe de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año 2005, según el cual en el curso de los últimos veinte años se ha venido registrando una tendencia general a la reducción de las horas normales de trabajo (punto 5 de la parte de vistos); y, por otro lado, el fundamento 2.3 de la sentencia del 17 de abril de 2006 alude a la base constitucional y legal del derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso.

En el Perú, a partir del Decreto Ley N° 26136 (diciembre de 1992) se admite la facultad del empleador de ampliar la jornada de trabajo hasta el máximo de 8 horas

diarias y 48 horas semanales, con el pago de la remuneración proporcional al tiempo adicional, habilitación que actualmente se encuentra en el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. A diferencia del régimen laboral peruano que habilita la ampliación de la jornada, en otros países se ha producido una reducción de la jornada, por diferentes razones que trascienden el aspecto jurídico normativo y que han sido incorporadas en las políticas nacionales.

Nuestro interés no es agotar un tema tan complejo, sino sólo presentar algunas líneas de análisis sobre la reducción de la jornada, que permitan realizar un contraste de las políticas nacionales y destacar sus principales fundamentos.

I. LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL: UNA TENDENCIA HISTÓRICA

La historia nos muestra una firme tendencia a la reducción de la jornada laboral. Aunque los móviles que la sustentan y sus consecuencias han variado radicalmente en el curso de dos siglos, el proceso de reducción ha continuado enmarcado dentro de la política de empleo, la política económica, la necesidad de conciliación de la vida laboral y familiar, el derecho al tiempo libre de los trabajadores, el desarrollo tecnológico, los requerimientos de organización del trabajo y los cambios en los sistemas de producción, entre otros fundamentos. Estas nuevas consideraciones difieren sustancialmente de la finalidad de la protección de la vida y la salud de los trabajadores, de mejora de las condiciones de trabajo y de reivindicación sindical que originaron la limitación de la jornada de trabajo y la aprobación del Convenio Nº 1 de Organización Internacional del Trabajo del año 1919, Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

En efecto, la reducción de la jornada laboral ha estado presente en nuestra historia desde el siglo XIX. Al respecto, “en el primer cuarto de siglo XIX, cuando jornadas de 14 o más horas diarias eran lo habitual, el industrial y socialista (utópico) inglés Robert Owen implantó la jornada de 10 horas y media diarias en New

Lanark; más adelante, en su Catecismo para uso de los trabajadores defiende razonadamente la jornada de ocho horas.”¹

MARX relata que en Inglaterra en el siglo XIX se produjo una limitación de la jornada de trabajo a través de la Ley Fabril de 1833, de aplicación para la industria algodonera, del lino y la seda, fijando una jornada de 15 horas con un descanso de hora y media. Posteriormente, la Ley Fabril Adicional del 7 de junio de 1844 introdujo una jornada de 12 horas y la Ley Fabril de 1847 estableció la introducción progresiva a 10 horas que se cumplió a partir del 1 de mayo de 1848.²

El Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo del año 2005 sobre las Horas de Trabajo refiere que “Desde mediados del siglo XIX, la reducción de la duración del trabajo y, en particular, la jornada de ocho horas ha sido una de las reivindicaciones más constantes del movimiento sindical. En las primeras épocas de la industrialización la jornada laboral se extendía de 14 a 16 horas diarias, pero progresivamente fueron reducidas a 12, a 11 y, posteriormente, a diez horas por día; a principios de la Primera Guerra Mundial, esta última cifra era de aplicación bastante generalizada en Europa. Durante la guerra y tras su finalización, la presión de las organizaciones de trabajadores aceleró el progreso hacia la jornada de ocho horas.”³

El proceso de reducción ha continuado luego de la limitación a ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales acogida por el Convenio N° 1 (1919) de la Organización Internacional del Trabajo. Posteriormente, el Convenio N° 30, adoptado en el año 1930, extendió la limitación de la jornada a los trabajadores del sector de comercio y oficinas, haciendo “*extensivas las disposiciones relativas a*

¹ CACHON RODRÍGUEZ, Lorenzo. Presentación del número 15-16 de la Revista Economía y Sociología del Trabajo dedicado a la “Reordenación y reducción del tiempo de trabajo. Enero – junio 1992. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España.

² Este es el recuento que realiza KARL MARX en El Capital. Volumen I. Libro Primero. El proceso de producción del capital. Editorial Siglo XXI. España. 1984, página 282. También sobre este proceso histórico y tomando como base el texto de Marx puede consultarse a MEDINA CASTILLO, José. Crisis de la sociedad salarial y reparto de trabajo. Editorial Comares. Granada. 2000. páginas 273 y siguientes.

³ Conferencia Internacional del Trabajo. 93 A Reunión, 2005. Horas de trabajo ¿de lo fijo a lo flexible?. Informe de la Comisión de la Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Ginebra 2005. página 2.

las horas de trabajo establecidas por el Convenio núm. 1 a todas las personas no abarcadas por ese instrumento, con la salvedad del personal empleado en la agricultura, la navegación marítima e interior, la pesca y el servicio doméstico”⁴

En 1935 se adoptó el Convenio N° 47 sobre las Cuarenta Horas, a favor del “principio de la semana de cuarenta horas, aplicado de forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores”, que ha sido entendida en cuanto a que la reducción de trabajo no debe implicar la reducción salarial, convenio que al año 1999 sólo había alcanzado 14 ratificaciones⁵. Este mismo interés respecto a la duración del trabajo y las políticas de empleo, se aprecia en la Recomendación N° 116 sobre la Reducción de la Duración del Trabajo de 1962, que promueve políticas nacionales de adopción del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, “sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo”, pudiendo hacerse efectiva la reducción por vía legislativa o reglamentaria, por contratos colectivos o laudos arbitrales, es decir, se habilitan diferentes métodos de aplicación de la reducción.^{6 7}

Una de las características de este proceso es que sólo puede advertirse a largo plazo, especialmente cuando se compara el siglo XIX con la experiencia comparada actual, que precisamente muestra que el proceso continúa. Según BOSCH y LEHNDORF, las reducciones de la jornada de trabajo han jugado un papel importante en reconciliar el pleno empleo con aumentos de productividad, pues estos

⁴ Sociedad de las Naciones. Conferencia Internacional del Trabajo: 14ª reunión, vol.1, pág 406 de la versión inglesa (Ginebra, OIT, 1930). Citado en el Informe de la Comisión de Expertos del año 2005. obra citada. Página 5. En el Informe se indica que al 1 de setiembre de 2004, 52 Estados han ratificado el Convenio N° 1, mientras que el Convenio N° 30 ha sido ratificado por 30 Estados. (página 7 del Informe).

⁵ Conferencia Internacional del Trabajo. Ratificaciones. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 2000. Página 57.

⁶ Puede revisarse el Informe de la Comisión de Expertos en Recomendaciones y Convenios sobre Tiempo de Trabajo: horas de trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas. Conferencia Internacional del Trabajo. 70ª Reunión. Ginebra. 1984. Este informe se ocupa también del descanso semanal, y las vacaciones pagadas.

⁷ Medina señala que la Recomendación 116 se propone ante el fracaso del Convenio N° 47. MEDINA CASTILLO. Obra citada. Página 284.

hubieran causado un desempleo elevado en los últimos 150 años si no se hubiese reducido al mismo tiempo la duración de la jornada de trabajo.⁸

En el plano estrictamente jurídico, la reducción de la jornada aparece como una expresión del desarrollo del derecho del trabajo, y de la necesidad de la intervención estatal para limitar el poder patronal; criterios que están vinculados al modelo económico y a los sistemas productivos imperantes, de tal modo que el interés en la reducción de la jornada no ha sido exclusivo de los trabajadores sino también, dependiendo de cada caso, de los propios empresarios y del Estado, los que han aceptado y promovido la reducción.

Entre otros instrumentos internacionales, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, reconocen expresamente como compromiso internacional la limitación razonable de la duración del trabajo y de las horas de trabajo, aunque sin hacer referencia a un número determinado.

Los países europeos han establecido una jornada menor a las 48 horas semanales, y han optado mayoritariamente por la semana de las cuarenta horas a nivel legislativo y convencional, admitiendo la fijación de jornadas menores a través de convenios colectivos⁹. En el caso de Francia la limitación ha llegado a 35 horas a través de la Ley de orientación y de incitación a la reducción del tiempo de trabajo del 18 de junio de 1998 (conocida como Ley Aubry) complementada con una segunda ley relativa a la organización del tiempo de trabajo y tiempo parcial del 19 de enero de 2000 (conocida como Ley Aubry II). La legislación introdujo la jornada de 35 horas dejando a la negociación colectiva su aplicación práctica y actualmente se permite una semana flexible de 35 horas (Enero de 2003).

⁸ Citando a Dreze, J.h. Work Sharing; Why? How? How not...Centre for European Policy Studies, CEPS Papers, N° 27, Bruselas. Véase Bosch, Gerhard y Lehdorf, Steffen. La reducción de la jornada de trabajo y el empleo. En: Papeles de Economía Española. N° 72. 1997.

⁹ Una referencia estadística a las jornadas y a la duración contractual y preferida del tiempo de trabajo semanal en los países comunitarios se encuentra en SENISE BARRIO, María Eugenia. El Trabajo a tiempo parcial como instrumento de creación de empleo. Editorial Tecnos. Madrid. 2001, páginas 53 – 57.

En América del Norte, en Canadá y Estados Unidos de Norteamérica, la jornada semanal es de 40 horas semanales¹⁰. Sin embargo, a nivel de los países de América del Sur no se advierte la misma tendencia europea y menos aún el debate de las 35 horas con las incidencias que ello tiene en los aspectos económicos, sociales, de empleo y de disposición del tiempo libre. Las normas mantienen la regla de las 8 horas diarias y de 48 semanales, salvo en algunos países en que se aprecia una reducción del tiempo de trabajo semanal, como en Ecuador, que tiene un número máximo de horas semanales de 40, Venezuela, que reconoce 8 horas diarias y 44 semanales, Honduras, que admite una jornada ordinaria de 44 a la semana, El Salvador, con una duración de 8 hora diarias y 44 semanales, República Dominicana con un tope de 44 semanales, pudiendo exceder de 8 horas diarias por acuerdo, siempre que no superen las 10 horas diarias; Chile, con 45 horas semanales¹¹ y Brasil con 44 horas semanales¹².

Apunta VILLASMIL que la reforma legislativa en América Latina comprende soluciones *“desde la modificación o la ampliación de excepciones a la legislación laboral a propósito del límite máximo de horas semanales de trabajo, pasando por la anualización de su cómputo global, la admisión de horarios variables (como el flexi-time), o la eliminación de autorizaciones administrativas previas a la prestación de trabajo extraordinario, ampliación de horarios comerciales, trabajo de fin de semana, rotaciones semanales, lo que en fin se ha dado en llamar, la flexibilidad de la modulación (o modular) para la reorganización o redistribución de la jornada de trabajo.”*¹³

Se advierte entonces una distinción de regímenes jurídicos respecto a la limitación de jornada de trabajo en Europa y América del Norte y los países de América del Sur. Mientras que en los primeros la reducción se ha aplicado de modo generalizado y se ha complementado con políticas nacionales respecto a la ordenación del tiempo de trabajo y del tiempo libre, sólo en algunos países de América del Sur se

¹⁰ Véase la comparación de los países en Informe de la Comisión de Expertos del 2005 sobre horas de trabajo. Obra citada. Página 30 y siguientes en las que se aprecian los cambios registrados entre 1984 y 2004.

¹¹ Los datos provienen del libro *La reforma laboral en América Latina: 15 años después. Un análisis comparado*. María Luz Vega Ruiz. Editora. Oficina Internacional del Trabajo. 2005. páginas 121 – 124.

¹² Datos del Informe de la Comisión de Expertos. Obra citada. Página 30.

¹³ VILLASMIL PRIETO, Humberto. *La reordenación del tiempo de trabajo. Presupuestos y contexto de un debate*. Mimeo. Julio de 2001.

aprecian medidas de reducción de la jornada por debajo de las 48 horas semanales. Esta distinción puede reflejar diferencias de desarrollo económico y de tecnología, que determinan una organización del trabajo y, como consecuencia, una regulación del tiempo de trabajo.

II. LA JORNADA Y LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: TRES ENFOQUES

1. El tiempo de trabajo y su distribución

El estudio de la jornada de trabajo y en este caso de su reducción, no puede realizarse de modo aislado, sin tener en consideración los aspectos que conforman la ordenación del tiempo de trabajo, relativos a su distribución, es decir, al horario de trabajo y al régimen de descansos. No es posible una visión adecuada del tiempo de trabajo en las relaciones laborales sin tener presente el descanso diario, semanal, anual y la función que este tiempo de descanso cumple.

Ambos aspectos, el tiempo de trabajo y su distribución son interdependientes entre sí y también han sido objeto de nuevas tendencias en la experiencia comparada.

En efecto, la prestación que debe realizar el trabajador comprende dos dimensiones. Como expresa ALARCÓN CARACUEL de modo gráfico: *“La primera es la estrictamente cuantitativa : durante cuánto tiempo se está obligado a trabajar: por ejemplo, 40 horas semanales. La segunda es de orden cualitativo; en qué momento concreto se debe trabajar; por ejemplo, de lunes a viernes y desde las siete de la mañana a las tres de la tarde. La regulación de la jornada comprende ambos aspectos, pero al segundo le llamaremos ordenación o distribución del tiempo de trabajo, rúbrica bajo la que se incluye tanto el tema estricto del horario de trabajo como la distribución anual de vacaciones, fiestas, etc, esto es, el calendario laboral”*.¹⁴

¹⁴ ALARCÓN CARACUEL, Manuel. La ordenación del tiempo de trabajo. Editorial Tecnos. Madrid. 1988. página 74.

La distribución de la jornada requiere identificar el módulo de duración de la jornada: día, semana, mes o año, de forma tal que esta duración predetermina la distribución. RODRÍGUEZ PASTOR plantea que la ordenación del tiempo de trabajo se refiere a tres conceptos: *“uno cuantitativo, la jornada, y dos cualitativos, la distribución de la jornada y el horario”* distinguiendo entre distribución de la jornada y el horario cuando el módulo de duración de la jornada es mayor al día, entendiéndose que la distribución es *“aquel elemento con el que se reparte la jornada en los diferentes días de la semana, semanas del mes, semanas del año, etc.”*, sea en forma regular o irregular. Y *“con el horario se colocan las horas en el día, con indicación de las horas de principio y fin del trabajo.”*¹⁵

Este primer enfoque del régimen del tiempo de trabajo plantea una distinción - y al mismo tiempo una interdependencia - entre lo cuantitativo (número de horas) y lo cualitativo (distribución del tiempo y horarios). Este enfoque, empero, admite una serie de variantes internas y manifestaciones derivadas especialmente de la flexibilidad del tiempo de trabajo. Por ejemplo, podría admitirse una jornada de 40 horas semanales habilitando el cómputo de un promedio semanal que permite trabajar más tiempo en algunas semanas y menos en otras, siempre que el promedio se ajuste al máximo semanal. Esta flexibilidad tiene sus repercusiones en las horas extras y en los descansos del trabajador (distribución de la jornada).

2. El tiempo de trabajo y el tiempo libre

La distribución de la jornada tiene como consecuencia el establecimiento de descansos para el trabajador, en los momentos en que no se encuentra obligado a prestar servicios, sea en el descanso diario, semanal, anual e incluso en el régimen de feriados y de permisos. En este sentido, la distribución no se circunscribe a un momento en el tiempo (un día o una semana) sino a un período continuo en el que adquiere importancia, el tiempo libre y de descanso del trabajador como contrapartida a la reglamentación de las horas de trabajo. Es decir, si no existe obligación de trabajar, se presenta un supuesto de derecho al tiempo libre y a su disfrute.

¹⁵ RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo. El régimen jurídico de la distribución de la jornada de trabajo. Tirant Monografías. Valencia. 1999. página 25.

Establecida una jornada y su distribución en el ordenamiento jurídico, se genera un binomio tiempo de trabajo – tiempo libre, que requiere un examen conjunto, en tanto que el tiempo libre no es residuo ni una consecuencia marginal del tiempo de trabajo. Cada uno de ellos tiene entidad propia con fundamentos y funciones en algunos casos coincidentes y en otros diferentes, pero al mismo tiempo una vinculación originada en la persona que es titular del derecho. Aparece así como correlato de la reducción de la jornada a la necesidad de mejorar el tiempo libre, como derecho de las personas.

A propósito del tiempo de trabajo y el tiempo de ocio, anota el Informe Europeo sobre las transformaciones del Trabajo en Europa que *“el tiempo de ocio se configuró en el modelo fordista como un tiempo para el consumo, normalizado mediante técnicas dulces de condicionamiento y publicidad. El tiempo libre se transformó de esta manera en tiempo mercantil, y su valor vino a depender en función del poder adquisitivo. Claus Offe y Rol H. Heinze han desarrollado, a este respecto, una teoría de los que han denominado la trampa de la modernización. Esta trampa puede describirse como conjunción de tres líneas de evolución: la prolongación del tiempo disponible; la incertidumbre creciente respecto del nivel de ingresos y a su continuidad; la monetización del tiempo disponible”*.¹⁶

El tiempo libre constituye un derecho de las personas y del trabajador, promovido y secundado por las iniciativas estatales relativas a las responsabilidades familiares y otras relativas a la concesión de apoyos económicos, por ejemplo, pues en ello confluyen además de una línea jurídica, aspectos vinculados a las políticas sociales y económicas.

Esta vinculación entre tiempo de trabajo (incluyendo la distribución) y tiempo libre ha sido recogida en la Declaración Universal de Derechos Humanos, cuyo artículo 24º precisa que *“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute de su tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”*. Por su parte, el artículo 7º, inciso d, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales precisa que Los Estados *“reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y*

¹⁶ AUTORES VARIOS. Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa. Tirant Lo Blanch. Valencia. 1999. página 139.

satisfactorias que le aseguren en especial: d) el descanso, el disfrute del tiempo libre, ...". El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, también recoge el derecho al disfrute del tiempo libre.

En el Perú, la Constitución Política reconoce expresamente el derecho al tiempo libre al establecer en su artículo 2º, inciso 22, que toda persona tiene derecho a la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su persona.

De acuerdo a esta base constitucional y a los instrumentos internacionales, el Tribunal Constitucional ha establecido en la sentencia del 17 de abril de 2006 que *"la jornada laboral, para ser compatible con el artículo 25 de la Constitución, deberá considerar que las personas tienen derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre."* Y agrega, en relación al binomio tiempo de trabajo – tiempo libre, que: *"20. Es evidente que el ejercicio del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre guarda estrecha relación con la implantación de una jornada de trabajo razonable. Entonces, la jornada de trabajo no puede ser un impedimento para el adecuado ejercicio del mencionado derecho o convertirlo en impracticable.* En este sentido, el derecho al tiempo libre, según la interpretación constitucional, está estrechamente vinculado a la jornada de trabajo.

Adviértase que se trata no sólo del tiempo libre, sino del derecho al disfrute del tiempo libre, y ello requiere de políticas nacionales dirigidas a la persona, familia, educación, a la creación de oportunidades de desarrollo personal y social. El tiempo libre no es un tiempo de "no trabajo" ni una oportunidad exclusiva de descanso, es decir, no se define por oposición al tiempo de trabajo sino que tiene, insistimos, una entidad propia que trasciende los aspectos jurídicos del tiempo de trabajo.

3. La flexibilización del tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo tiene una triple connotación: en primer lugar, alude al tiempo de vida laboral, es decir, a qué edad se inicia y concluye el ciclo laboral de las personas; en segundo lugar, a la duración del contrato de trabajo, es decir, si se

trata de un contrato de duración indeterminada o temporal; y, en tercer lugar, el tiempo como objeto mismo del contrato de trabajo,¹⁷ surgiendo aquí el concepto de jornada que “*viene a identificar el período de tiempo durante el cual el trabajador viene obligado a ponerse a disposición del empresario y prestar para él un trabajo efectivo.*”¹⁸

Un tercer enfoque del tiempo del tiempo de trabajo se vincula, en nuestra opinión, a la aplicación de las diferentes medidas de flexibilización del tiempo de trabajo, que “*se traduce en políticas de reducción y ordenación del tiempo de trabajo y disminución de la edad de jubilación.*”¹⁹ En cuanto al tiempo, la flexibilidad se relaciona con la cantidad y la distribución de las horas trabajadas, al que aludimos en el primer enfoque, pero se amplía a la regulación del “*trabajo a tiempo parcial, el trabajo compartido, el horario flexible, el cómputo anual de horas trabajadas, la jornada diaria flexible, el trabajo por trimestres, las horas extras, el trabajo por turnos y otros*”²⁰, mientras que la flexibilidad en la duración de la vida laboral se presenta con programas de jubilación anticipada y de suspensión de la carrera.

Ello además de “*la reorganización y la ampliación del tiempo operativo en el proceso de flexibilización de la organización del tiempo de trabajo impulsada por los empresarios a fin de mejorar la productividad, la competitividad y el servicio que se ofrece a los consumidores; la reducción del tiempo de trabajo individual a fin de alcanzar una mayor calidad de vida y las posibles consecuencias que la reducción y la reorganización del tiempo de trabajo puede tener en la creación y en la redistribución del empleo y, por consiguiente, en la reducción del desempleo, que constituye un objetivo primordial de la Unión Europea*”.

En este sentido, desde la perspectiva de las medidas de flexibilización, se advierten razones diversas para una regulación de apertura a diferentes prácticas sobre el tiempo de trabajo.

¹⁷ Véase al respecto ALARCÓN. Obra citada. y FITA ORTEGA, Fernando. Límites legales a la jornada de trabajo. Tirant Lo Blanch. Valencia. 1999. páginas 13 y siguientes.

¹⁸ FITA ORTEGA. Obra citada. Página 13-14.

¹⁹ Citando un estudio de la OIT en torno a la flexibilidad. SENISE BARRIO, Ma Eugenia. Obra citada. Página 29.

²⁰ Citando una investigación de Hutchison y Brewster de 1995. SENISE BARRIO. Obra citada. Página 30.

III. REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y DE LA JORNADA LABORAL

La reducción del tiempo de trabajo puede operar bajo diferentes mecanismos.

Por un lado, se plantea que la reducción puede operar mediante la disminución de la jornada laboral normal de los trabajadores a tiempo completo, a través del reparto de trabajo, sustituyendo trabajo a tiempo completo por trabajo a tiempo parcial, mediante la limitación de las horas extraordinarias, recurriendo al trabajo en jornada reducida durante periodos de contracción de la demanda, introduciendo interrupciones de la carrera profesional y otras formas especiales de permisos.²¹

A efectos de ubicar la reducción de la jornada, seguimos a título didáctico, la división planteada por Bentolilla y Jimeno²² que encuentran tres mecanismos bajo los cuales opera la reducción:

- a) El tiempo de vida laboral, es decir, la reducción de la actividad laboral en determinados períodos del ciclo vital (básicamente la juventud y a partir de la edad de jubilación que en el Perú sería de 65 años), lo que se aprecia en el acceso al empleo y a las jubilaciones. En este punto, es interesante el apunte de MUÑOZ DE BUSTILLO cuando explica: *“A modo de ejemplo, retrasar la edad de incorporación a la población activa de los 16 a 19 años es equivalente a una reducción de la jornada anual en 114 h (aproximadamente la reducción que ha tenido lugar en Alemania de 1983 a 1993), mientras que retrasar la incorporación hasta los 24 años (como resultado de la realización de estudios universitarios, por ejemplo) sería equivalente a una reducción de la jornada anual en 300 horas o a trabajar 190 horas menos anuales o cuatro horas menos a la semana”*.²³

En el Perú se ha regulado la capacitación laboral como un mecanismo “formativo” que no tiene reconocimiento laboral, y por otro lado, des-

²¹ Es la referencia que realiza SENISE BARRIO. Obra citada. Página 35, citando el plan de acción del Consejo Europeo de diciembre de 1994.

²² BENTOLILLA, Samuel y JIMENO SERRANO, Juan. El reparto del trabajo y la tasa de paro. En: Economistas, Marzo 1998. Año XVI, . Nº 77.

²³ MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE, Rafael. Políticas de reducción de tiempo de trabajo y creación de empleo. En. Revista de Sociología del Trabajo. Nº 15-16. Setiembre de 1998. Página 10.

vinculada la capacitación, se extendió la edad de jubilación a los 65 años, en el interés de encontrar un paliativo a la falta de financiamiento de las pensiones. En el primer caso, ello supone que el diseño del sistema de relaciones laborales admite que la contratación laboral se pueda realizar recién a partir de los 25 años, mientras que el cese de la actividad laboral se produce a los 65 años en que el trabajador puede jubilarse voluntariamente.

- b) La reducción de la jornada normal de trabajo, que es precisamente el enfoque a que se refiere el presente artículo.
- c) La contratación a tiempo parcial, que permite la contratación de nuevos trabajadores sin la extensión de la jornada de los que ya prestan servicios. En este caso, el régimen de tiempo parcial forma parte de la política de empleo y de modo indirecto de defensa del empleo existente al que precisamente complementa. En realidad, en este tipo de contratación no se agota en su consideración como un modelo contractual autónomo, sino que convergen medidas de fomento de la contratación, pluriempleo, preferencia en la contratación de determinados colectivos (jóvenes y mujeres), se complementa con la reducción de la jornada y permite ajustarse al requerimiento empresarial.²⁴

La reducción de la jornada laboral se presenta así como una de las expresiones de la reducción del tiempo de trabajo, concepto más amplio, que toman las políticas actuales.

IV. LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA COMO REPARTO DE EMPLEO

1. Razones de la reducción de la jornada

Hay varias razones y medidas vinculadas a la reducción de la jornada. En este artículo destacamos tres.

²⁴ Véase nuestro trabajo. La contratación a tiempo parcial en el Anteproyecto General de Trabajo. *Laborem*. Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Nº 3. año 3.

La primera y principal razón de la limitación de la jornada a las 8 horas diarias y 48 semanales ha sido la protección de la salud y la seguridad del trabajador, es decir, garantía de condiciones adecuadas de trabajo. Ello supone también un enfoque de ejercicio del derecho al disfrute de su tiempo libre.

Otro fundamento se encuentra en evitar que disminuya el beneficio empresarial al sobrepasar la duración óptima de la jornada. Es decir, *“la mayor productividad buscada por el empresario mediante el alargamiento del tiempo de trabajo tropieza con un límite natural, que no es otro que el punto de inflexión a partir del cual el beneficio del empresario decrece con el incremento de la duración del tiempo dedicado al trabajo.”*²⁵

Un tercer fundamento es el reparto del trabajo, es decir, la reducción del tiempo de trabajo como parte de la política de empleo. En este caso se trata de *“un conjunto variado de medidas de regulación de la demanda de empleo cuyo denominador común es el objetivo de alcanzar una distribución equilibrada del fondo de disponibilidades existentes, a los que suele acudir en situaciones de desempleo masivo para ocupar nuevos trabajadores; y mantener en ocupación a los ya empleados...”* *“Las medidas de reparto de empleo se pueden agrupar en tres apartados: reparto de empleo por reducción del tiempo de trabajo, reparto de empleo por trabajo a tiempo parcial y reparto de empleo por restricción del pluriempleo.”*²⁶

Un cuarto fundamento, es la conciliación de la vida familiar y laboral de la persona. Al respecto, señala el Informe de la Comisión de Expertos que la reducción de la jornada no es un objetivo general, sino mas bien una herramienta para lograr dos metas importantes; la creación de puestos de trabajo adicionales a los existentes y la consecución de un equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los empleados”.²⁷

²⁵ FITA ORTEGA, Fernando. Obra citada. Página 20.

²⁶ MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ –SAÑUDO, Fermín y GARCIA MURCIA, Joaquín. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid. 2002. página 422.

²⁷ Obra citada. Página 84.

2. El reparto de trabajo

Expresa BAYLOS que *“La generalización del desempleo masivo y la extensión de la precariedad laboral han popularizado las políticas de reparto del empleo como propuestas de actuación orientadas a la transformación de esta situación. La reducción del tiempo de trabajo se ha constituido en el eje de un amplio debate político, social y económico, sobre la virtualidad y efectos de esta medida en orden a la generación de empleo.”*²⁸

La frase *trabajar menos para trabajar todos*²⁹ expresa de modo gráfico, la idea de un crecimiento cuantitativo del empleo a través de una reducción de la jornada laboral, de modo que las horas que se generen por esta reducción sean ocupadas por nuevos trabajadores que se encuentran en situación de desempleo.

Es decir, *“ante un determinado nivel de producción y de tecnología dado en una empresa o sector de actividad, se requiere determinado volumen de mano de obra que se cuantifica en horas – hombre. Esto hace que el número de ocupados va a depender de la duración de la jornada de trabajo (...). Producida una duración de esa jornada efectiva, esto incidiría directamente en un aumento del volumen de requerimiento de mano de obra, que a su vez, se distribuirá en beneficios de mas trabajadores.”*³⁰

Si bien esta sencilla formulación se plantea como un mecanismo de creación de empleo – o mas bien de reparto del existente – el debate no está cerrado y no existe consenso en su utilización a pesar del negativo panorama en el que se encuentran los niveles de desempleo en el mundo. Tanto en la economía, el derecho y la sociología del trabajo pueden encontrarse importantes estudios que ponen en evidencia la actualidad e importancia de esta temática.

²⁸ BAYLOS GRAU, Antonio. 35 horas. Editorial de la Revista de Derecho Social. N 2. Editorial Bomarzo. Albacete. Abril – junio. 1998.

²⁹ Es la frase del título de la obra de AZNAR, Guy. Trabajar menos para trabajar todos. Ediciones HOAC. Madrid. 1994.

³⁰ HENDERSON, Humberto. La reducción de la semana laboral. Una aproximación a su estudio. En. Revista Derecho Laboral N° 196. Tomo XLII. Montevideo. Página 779.

Sin embargo, la reducción de la jornada como medida contra el desempleo no se agota en una simple relación entre horas de trabajo por ocupado y puestos de trabajo disponibles, sino que involucra diversos factores o condiciones que deben ser tomados en cuenta de modo conjunto. En realidad, no existe una clara relación de intercambio entre las horas de trabajo por empleado y el empleo a nivel agregado, ya que entran en juego factores tales como la productividad, los salarios, la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo y en la contratación, el uso de horas extraordinarias, la aplicación de las medidas a corto, mediano y largo plazo, de tal forma que se requiere de un análisis dedicado y específico puesto que su aplicación no constituye una fórmula matemática fija y exacta.

Estos son los aspectos que analizan los defensores y detractores de la reducción de la jornada. Según WHITE los defensores estiman que la reducción es una contribución a la salud y a la calidad de vida y permite afrontar el desempleo a través del bienestar social y la igualdad distributiva, mientras que los detractores tiene como objeciones centrales los efectos de los costes de mano de obra y en la utilización de las instalaciones. Sin embargo, ambas posiciones tiene puntos de coincidencia, debiendo prestarse especial atención a los aspectos relativos a la productividad y a la utilización de la capacidad productiva.

En la perspectiva ideológica y socio – económica planteada por Marx se trata de la lucha del movimiento obrero frente al capital, pues *“en la historia de la producción capitalista la reglamentación de la jornada laboral se presenta como lucha en torno a los límites de dicha jornada, una lucha entre el capitalista colectivo, esto es, la clase de los capitalistas, y el obrero colectivo, o sea la clase obrera”*.³¹

Agrega que mas allá de la reivindicación sindical, la reducción de la jornada laboral es la condición básica para el desarrollo de la libertad, señalando que:

“...el reino de la libertad sólo empieza allí donde termina el trabajo impuesto por la necesidad y por la coacción de los fines externos; (...). La libertad en este terreno sólo puede consistir en que el hombre socializado, los productores asociados, reglen racionalmente este su intercambio de materias con la naturaleza, lo

³¹ MARX, Karl. El Capital. Obra citada. Página 282.

*pongan bajo su control común en vez de dejarse dominar por él como un poder ciego, y lo lleven a cabo con el menor grado posible de fuerzas y en las condiciones mas adecuadas y más dignas de su naturaleza humana. Pero, con todo ello, siempre seguirá siendo éste un reino de la necesidad. Al otro lado de sus fronteras comienza el despliegue de las fuerzas humanas que se considera como fin en sí, el verdadero reino de la libertad, que sin embargo sólo puede florecer tomando como base aquél reino de la necesidad. La condición fundamental para ello es la reducción de la jornada de trabajo.”*³²

En el plano económico, la reducción de la jornada ha tenido un análisis particular. Si bien la reducción de la jornada no tiene autonomía dentro de la política de pleno empleo, KEYNES plantea la reducción de la jornada de trabajo en conjunto con el consumo y la inversión, como se aprecia en un texto del 5 de abril de 1945:

“La política de conseguir pleno empleo mediante la inversión es sólo la aplicación particular de un teorema intelectual. Se puede obtener el mismo resultado bien consumiendo más, bien **trabajando menos**. Considero que la política de inversión es una cura de primeros auxilios. En Estados Unidos de Norteamérica prácticamente no funcionaría.

La solución final es menos trabajo (35 horas por semana en los Estados Unidos de Norteamérica podrían funcionar).

Como mezclar los tres ingredientes de la cura es una cuestión de tacto y de experiencia, es decir, de moral y conocimiento”.³³

BEVERIDGE, al comentar el análisis de Keynes en la política de pleno empleo, vincula la reducción de la jornada a la redistribución de ingresos y al crecimiento económico: “*El problema fundamental de una sociedad progresiva es distribuir los resultados del progreso entre los ciudadanos, ya sea acortando la jornada de trabajo o incrementando el poder adquisitivo de los ciudadanos de*

³² MARX, Karl. El Capital. Volumen III. Capítulo XLVIII. La fórmula trinitaria. Fondo de Cultura Económica. México, 1975. Páginas 759.

³³ Traducción libre de un párrafo de una carta dirigida por J.M. Keynes a T.S. Eliot del 5 de abril de 1945. En: Mac Millan Cambridge University Press for the Royal Economic Society. 1980. Obras Completas de John Maynard Keynes. Volumen XXVII. Activities 1940-1946. Shaping the post-war world: employment and commodities. Página 384.

forma que puedan consumir más. El incremento del poder adquisitivo de los ciudadanos significa rentas monetarias mayores o precios más bajos. La elección entre estas alternativas depende de la política de precios”³⁴. Como se aprecia, para Beveridge la reducción de la jornada es un mecanismo para aumentar el consumo, del mismo modo que lo es el incremento del poder adquisitivo a través de la política de precios o de la mayor renta.

La reducción de la jornada también tiene un impacto en la política salarial, dependiendo de que la reducción se produzca con o sin reducción de ingresos. Según WHITE *“la cuestión de los salarios merece examen mas detenido, pues se ha afirmado a menudo que los distintos efectos de las reducciones de la jornada laboral dependen enormemente de la medida que se mantengan los salarios (aumentando el salario por hora), o se permitan que decrezcan (manteniendo constante el salario por hora).”*

Si no hay modificación en el monto salarial como consecuencia de la reducción, los trabajadores mantendrían sus ingresos y, por tanto, también debería mantenerse su consumo o crecer en función del mayor tiempo libre que puede originar gastos vinculados al tiempo libre o de ocio. Es decir, el impacto de la medida de reducción en el trabajador, en la institucionalización social de la jornada y en el sistema económico, va a depender directamente del mantenimiento de los ingresos de los trabajadores.

En este sentido, una pauta de aplicación de la medida de reducción debe ser, a nuestro juicio, la estabilidad y el crecimiento económico, de modo que el reparto del empleo existente no se convierta en un reparto de los ingresos entre más personas, afectando el nivel de vida de los antiguos trabajadores. Ello no obsta, por ejemplo, para revisar la aplicación de medidas de prohibición o limitación del trabajo en horas extras, sea por razones derivadas del cumplimiento de la jornada o por razones de promoción de la contratación de nuevos trabajadores.

Como se aprecia, el tema requiere de análisis y, especialmente, de un enfoque multidisciplinario de acuerdo a las metas planteadas por cada Estado. Las razones de la reducción están variando en el mundo con el cambio en los sistemas de pro-

³⁴ BEVERIDGE, William. Pleno Empleo en una sociedad libre. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1989. página 128.

ducción y de organización del trabajo, pero lo que no cambia es la necesidad de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales³⁵, de modo que el análisis respecto al tiempo de trabajo, que el Tribunal Constitucional ha planteado respecto a la limitación de la jornada, a la reducción del tiempo de trabajo y al disfrute del tiempo libre, sólo puede realizarse asumiendo como premisa el cumplimiento de la ley laboral.

BIBLIOGRAFÍA

ALARCÓN CARACUEL, Manuel. La ordenación del tiempo de trabajo. Editorial Tecnos S.A., 1988.

AZNAR, Guy. Trabajar menos para trabajar todos. Ediciones HOAC. Madrid. 1994.

AUTORES VARIOS. Trabajo y empleo. Transformaciones del Trabajo y futuro del derecho del Trabajo en Europa. Tirant lo blanch. Valencia. 1999.

BAYLOS GRAU, Antonio. 35 horas. Revista de Derecho Social Nº 2. Abril – junio 1998. Albacete. Ediciones Bomarzo.

BOSCH, Gerard y LEHNDORFF, Steffen. La reducción de la jornada de trabajo y el empleo. En: Papeles de Economía Española. Nº 72. 1997.

CACHON, Lorenzo. Presentación. Revista Economía y Sociología del Trabajo. Reordenación y reducción del tiempo de trabajo. Nº 15-16. Enero – junio 1992.

FITA ORTEGA, Fernando. Límites legales a la jornada de trabajo. Tirant Lo blanch. Valencia. 1999.

GARCIA GRANARA, Fernando. El contrato a tiempo parcial en el Anteproyecto de Ley General del Trabajo. En: Revista Laborem Nº 3. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima. 2003.

³⁵ Sobre el tema de la política de cumplimiento laboral, nos remitimos a nuestro trabajo Red de cumplimiento laboral y planillas electrónicas. En: Actualidad jurídica. Tomo 149. Lima. Abril 2006.

- HENDERSON, Humberto. La reducción de la semana laboral. Una aproximación a su estudio. Revista Derecho Laboral Nº 196. Tomo XLII. Montevideo. 1999.
- MEDINA CASTILLO, José. Crisis de la sociedad salarial y reparto del trabajo. Editorial COMARES, Granada. 1999.
- MUÑOZ DE BUSTILLO, Rafael. Políticas de reducción de tiempo de trabajo y creación de empleo. En: Gaceta Sindical. Nº 167. Setiembre de 1998.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Horas de Trabajo. ¿de lo fijo a lo flexible?. Conferencia Internacional del Trabajo. 93a Reunión, Ginebra. 2005.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Tiempo de trabajo. Horas de Trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas. Conferencia Internacional del Trabajo. 70a Reunión, Ginebra. 1984.
- RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo. El régimen jurídico de la distribución de la jornada de trabajo. Tirant Monografías. Valencia. 1999.
- SENISE BARRIO, Ma Eugenia. El trabajo a tiempo parcial como instrumento de creación de empleo. Editorial Tecnos. Madrid. 2001.
- VILLASMIL, Humberto. La reordenación del tiempo de trabajo: Presupuesto y contexto de un debate. Mimeo OIT. Julio de 2001.
- WHITE, Michael. Reducción de la jornada de trabajo. Posibilidades y perspectivas. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1989.