

GLOBALIZACIÓN Y REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: ENTRE EL SUEÑO Y LA QUIMERA

ALFREDO VILLAVICENCIO RÍOS⁽¹⁾

I. DEL TIEMPO DE TRABAJO, LA VIDA Y LA GLOBALIZACIÓN

La instauración de una jornada máxima de trabajo es una demanda histórica que surgió en los albores del capitalismo porque la libertad que vino con la Revolución Francesa sirvió para imponer desde el poder económico jornadas de dieciseis horas que *reducían* la vida de un significativo y creciente número de personas solamente a trabajar en condiciones infrahumanas. Esta situación, cuya dimensión quedó graficada en la denominada *cuestión social*, condujo al surgimiento de los sindicatos y, de la mano de estas organizaciones, al surgimiento del Derecho del Trabajo con sus dos vertientes: autónoma y legal, con una clara vocación protectora que buscaba incidir en la asimetría de poder entre trabajadores y empleadores.

Se trataba, y se trata todavía, de favorecer a la parte débil a través de un complejo instrumento normativo, institucional, procedimental, aplicativo y sancionatorio cuya finalidad inicial fue reducir la desigualdad, a la que se le fueron agregando la tutela de la libertad y de la dignidad de los trabajadores en los más diversos campos de la relación laboral⁽²⁾. Esta situación originaria puede graficarse en la frase que en 1848, año también del *Manifiesto del Partido*

(1) Doctor en Derecho por la Universidad de Sevilla. Profesor de grado y posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Director del Doctorado de la Facultad de Derecho y de la Maestría en Relaciones Laborales de la misma universidad.

(2) Como nos lo recuerda nuestro querido maestro Óscar Ermida Uriarte en su última obra *Meditación sobre el Derecho del Trabajo*. Cuadernos de la Fundación Electra, Montevideo, 2012.

Comunista de Marx y Engels, pronunciara el cura dominico Lacordaire señalando que “*en las relaciones entre el fuerte y el débil, el rico y el pobre, el amo y el criado, la libertad es la que oprime y la ley la que libera*”. Ese es el fundamento de nuestra disciplina, entendiendo por ley no solo al producto normativo estatal sino también, y muy calificadamente, a la negociación colectiva no solo como mecanismo de pactación de condiciones de trabajo, sino como el eje que sostiene y gobierna al sistema de relaciones laborales por lo que trasciende el campo laboral para convertirse en uno de pilares básicos del Estado social de derecho, ahora denominado Estado constitucional, convirtiéndose en una de sus garantías básicas de equilibrio y reparto de poder.

Pero debemos decir de entrada que el tema de la jornada de trabajo trasciende largamente su carácter de condición de trabajo pues el tiempo, desde una perspectiva antropológica, es el marco en el que se desarrolla la vida, es uno de sus continentes más preclaros por lo que, para decirlo en términos elementales, la propia naturaleza humana debía conducir a cambiar el modelo de *vivir para trabajar* por el de *trabajar para vivir*. De allí que a inicios del siglo XX se dividió al día en tres partes: ocho horas de trabajo, ocho de esparcimiento o recreación y ocho de sueño, dándole al trabajo un lugar relevante pero no totalizante ni mucho menos. En tal sentido, es necesario acentuar el significativo aporte de la doctrina que, con Alain Supiot⁽³⁾, precisara que la existencia de la tutela del trabajo es imprescindible porque esta actividad es indisoluble de la persona humana dado que se trabaja con el cuerpo (tutela en la seguridad física de la persona o *seguridad en el trabajo*) y para satisfacer sus necesidades (tutela en la seguridad económica o *seguridad por medio del trabajo*), agregando con mucho mayor énfasis que como el tiempo se fusiona con la vida, resulta también imprescindible, a título de fundamento central de nuestra doctrina, reducir la jornada laboral para hacerla compatible con las múltiples facetas de la existencia del ser humano. En otros términos, como afortunadamente la vida es compleja y variada, se torna indispensable restringir el tiempo de trabajo, en sus módulos diario, semanal y anual, para dar paso a las otras caras de este poliedro en constante cambio.

Enfocándonos ya en el tema del tiempo de trabajo en concreto, podemos señalar que se trata, sin duda alguna, de un tema complejo y con muchas aristas, no solo por su vinculación con las necesidades humanas antes reseñadas (fase micro) sino por su relación con el empleo, con la productividad (fase macro). Ello obliga a un delicado y difícil equilibrio entre requerimientos

(3) SUPIOT, Alain. *Crítica al Derecho del Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Madrid, 1996, pp. 89-104.

económico-productivos y derechos humanos que habrá que sopesarse en cada momento y lugar, pero partiendo siempre de las premisas antes enunciadas, porque si nos aferramos a una visión puramente economicista podemos terminar encubriendo expresiones modernas de trabajo esclavo o servil absolutamente reñidas con el Estado constitucional.

Si lo vemos históricamente, podemos identificar una línea de evolución: la jornada de trabajo ha venido reduciéndose: en 1919 la semana de 48 horas era una meta, mientras que en 1998 la primera ley Aubry la redujo a 35 horas (al final de este capítulo le dedicaremos unas reflexiones a estas leyes). En esta última evolución se ha tenido en cuenta tanto los requerimientos de cada trabajador como se ha convertido a la jornada en un instrumento efectivo de reparto del trabajo o de lucha contra el desempleo. Vemos, así, al fenómeno en toda su dimensión: yendo del interés individual al general.

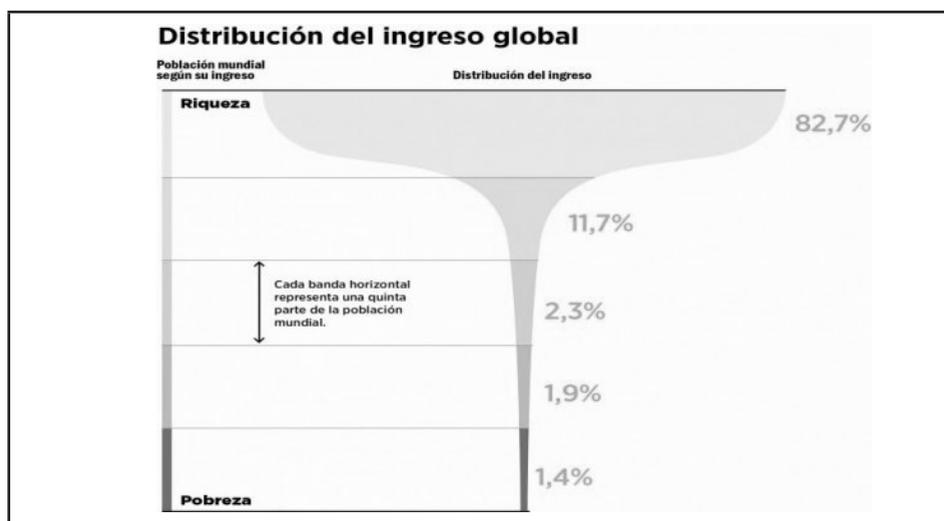
Pero si nos acercamos a este siglo veremos que la tendencia a la reducción de la jornada de trabajo se ha ralentizado e incluso ha aparecido un movimiento contrario: la entronización de la globalización y la competencia global ha incrementado la competencia más allá de los vecinos y ha generado mayores exigencias de competitividad, de modo que estamos asistiendo a un movimiento de ampliación de la jornada, con excepciones, por cierto, como Venezuela y su reciente artículo 173 de la Ley Orgánica del Trabajo que redujo de 44 a 40 horas de trabajo en jornada diurna⁽⁴⁾.

La globalización ha acentuado las premisas del capitalismo y ha consagrado a la competitividad como el supervalor al que deben subordinarse incluso los derechos laborales más elementales. Quizás la frase de Warren Buffet, presidente y director ejecutivo de Berkshire Hathaway, indicando que “hay una guerra de clases, pero es mi clase –la clase rica– la que está en la batalla, y estamos ganando”⁽⁵⁾, además del cinismo y desparpajo que trasmite, nos resume el tema de una situación en la que se puede afirmar también tajantemente que nunca el mundo fue tan productivo pero nunca también fue tan desigual. Veamos algunos datos que dan cuenta de esta situación. La población de la tierra está en 7000 millones de habitantes de los cuales 2500 millones de personas

(4) “La jornada de trabajo se realizará dentro de los siguientes límites: La jornada diurna, comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales”.

(5) En inglés: “There’s class warfare, all right, but it’s my class, the rich class, that’s making war, and we’re winning” <http://www.nytimes.com/2006/11/26/business/yourmoney/26every.html?ex=1165554000&en=02ed48ae1473efe0&ei=5070&_r=0>.

viven con menos de 2 dólares por día. La distribución del ingreso global se muestra en el siguiente gráfico⁽⁶⁾ que casi no deja nada para la imaginación:



Cómo no darse cuenta del abismo que existe entre el 20 % más rico y el resto, o si se quiere entre un 40 % de la población que poseen el 94,4 % de la riqueza y un 60 % que apenas supera el 5 %.

Según el *Estado del Poder 2013*, la riqueza total de las 25 personas más ricas del mundo asciende a 827 mil millones de dólares, habiéndose incrementado en 20 %, es decir, en US\$ 138 mil millones desde el 2011, lo que fue resumido por John Catsimidis, magnate propietario de Rep Apple Group, cuando señaló que *el 2012 había sido un gran año para los multimillonarios del mundo*. No está demás indicar que, según la misma fuente, con los US\$ 827 mil millones se podría resolver 4 veces el costo que significa la educación primaria y secundaria en el mundo en desarrollo, en tanto que con los 138 mil millones de dólares se puede cubrir 8 veces lo que supondría llegar al objetivo del milenio de la ONU de que todos los niños y niñas finalicen la educación primaria⁽⁷⁾. Asimismo, el 0,001 % de la población mundial 14,6 mil millones de dólares mientras el 0,1 % de la población mundial controla 42 mil millones de dólares⁽⁸⁾.

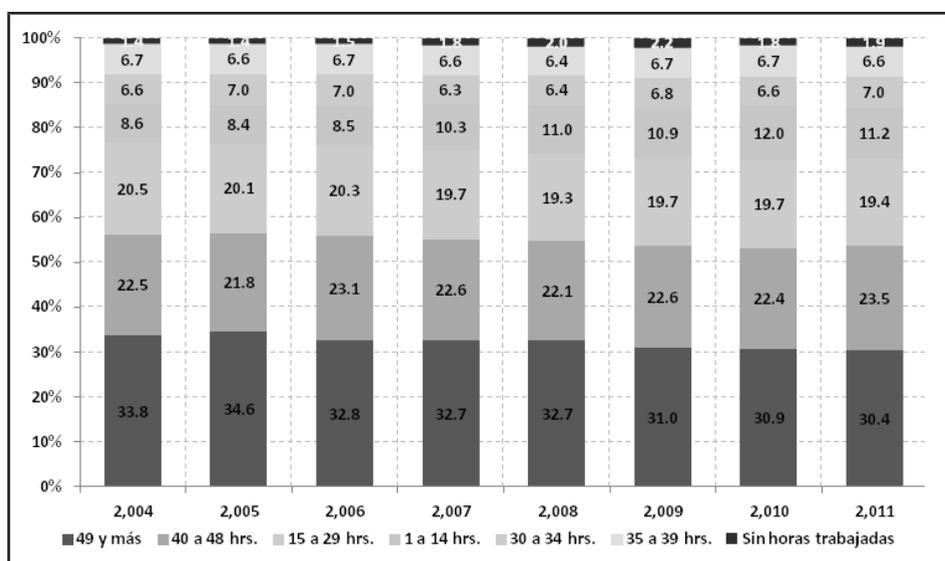
(6) <http://www.tni.org/sites/www.tni.org/files/images/Corporate-power/infographic1-corporate-power_es.gif>.

(7) *Estado de Poder 2013: las personas más ricas del mundo*. En: <<http://www.tni.org/es/articulo/las-personas-mas-ricas-del-mundo>>.

(8) *Estado del Poder 2013: El 0,001 % mundial*. <<http://www.tni.org/es/articulo/el-0001-mundial>>.

Los datos son totalmente elocuentes y de ellos se puede concluir que un capitalismo desregulado solo da lugar a un predominio de los intereses y decisiones empresariales por encima de derechos tan básicos como el de la jornada máxima de trabajo, que viene incrementándose de facto en países como el Perú, en el que el año 2002 tuvo que dictarse una ley casi idéntica a la de 1918 insistiendo en los alcances de la jornada máxima y agregando mecanismos de control obligatorios para tratar de evitar la elusión⁽⁹⁾. Además de ello, si vemos también en el Perú lo que viene sucediendo con la extensión de la jornada de facto, nos encontramos que hay un tercio de los trabajadores laboran más de 48 horas, ya sea por pluriempleo o por la necesidad de trabajar sobretiempo para mejorar salarios muy deprimidos.

**Perú: Horas habitualmente trabajadas 2004-2011
(distribución porcentual)**



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INEI)

Hay que indicar que la situación es aún más grave, porque no solo define este tema la hegemonía empresarial existente, sino que ya desde 1993 el informe de las Organización de las Naciones Unidas sobre el desarrollo humano destacó la tendencia al crecimiento sin empleo, lo cual significa que no

(9) Texto Único Ordenado de la Ley de jornada, horario y trabajo en sobretiempo, Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

es esperable que el aumento de la productividad vaya a incidir en la reducción del paro, sino que más bien es posible que lo incremente, lo que hace más urgente todavía la presencia de una mediación política intensa que haga compatible este crecimiento con la defensa del interés general que subyace en las regulaciones laborales.

Otra línea de tendencia que se puede identificar muestra una mayor flexibilidad en la regulación del tiempo de trabajo. Se viene transitando de la jornada diaria a la semanal y luego a la anual, con la finalidad de permitir una mayor maleabilidad en la distribución del tiempo de trabajo. Además de la flexibilización de la jornada típica, se viene recurriendo intensamente en ciertas actividades al uso de las jornadas atípicas o acumulativas: 21x14 (veintiún días de trabajo con catorce días de descanso), 14x10 (catorce días de trabajo con diez días de descanso), entre otras. Es el caso de la minería, el petróleo, el gas y otras actividades que se llevan a cabo por lo general fuera del radio urbano. Permítanme un ejemplo nacional, porque resulta paradigmático. El proceso de ajuste y liberalización que se inició en 1990 con la llegada al poder de Fujimori requirió de cambios normativos al máximo nivel, sustituyéndose la Constitución de 1979 por la de 1993, que estipula en esta materia lo siguiente:

“Artículo 25.- Jornada ordinaria de trabajo

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”.

Esta norma permite mucha flexibilidad en la jornada ordinaria al poder usar el módulo semanal, y además da por sentadas las jornadas acumulativas y atípicas, indicando que la única condición es que el promedio de horas de estas no supere el máximo de 48 horas. Bajo este manto, ahora en el Perú se ha cambiado el modelo de explotación de actividades mineras, petroleras, etc., que ha pasado de una organización en campamentos –que atendían las necesidades familiares de vivienda, salud, educación y esparcimiento, a cargo de las empresas, con trabajadores sujetos a la jornada ordinaria–, a la utilización intensiva de jornadas atípicas y acumulativas de 12 horas diarias, por 2 o 3 semanas, en campamentos que tienen solo habitaciones para que los trabajadores duerman, seguidas de 10 o 14 días de descanso continuado, todo ello no solo no respeta el tope de 48 horas semanales sino que se lleva a cabo en actividades que por su carácter peligroso, insalubre o nocturno deberían merecer una reducción que las lleve por debajo de las 8 horas diarias de prestación

efectiva, de acuerdo al artículo 7 del Protocolo de San Salvador⁽¹⁰⁾. Nuevamente, se han tomado decisiones políticas que han priorizado el interés empresarial por encima de derechos fundamentales y se mantienen hasta la fecha porque ni siquiera tras la recuperación de la democracia política se ha podido recuperar los equilibrios laborales, siguiendo vigente casi en su totalidad la legislación fujimorista que fue calificada como un paradigmático proceso de flexibilización salvaje.

Para finalizar esta reflexión inicial, consideramos necesario detenernos a explicar lo sucedido en Francia a finales del siglo pasado e inicios del presente, en materia de reducción del tiempo de trabajo. En el marco del gobierno del socialista Lionel Jospin se aprobaron dos leyes: el 13 de junio del 1998 y el 19 de enero del 2000, que se denominaron Leyes Aubry, debido a que fue la ministra de Asuntos Sociales, Martine Aubry, la impulsora de estas normas que tuvieron como finalidad reducir la jornada laboral de 39 a 35 horas como mecanismo de política laboral activa para la generación de empleo. Básicamente, los principales objetivos eran la creación de empleo, el aumento de la competitividad y la mejora de las condiciones laborales para obtener un mayor equilibrio entre la vida profesional y la familiar. La norma planteaba la vigencia de la reducción en dos fechas: el 1 de enero de 2000 para las empresas de más de 20 trabajadores y el 1 de enero de 2002 para las demás.

La Ley Aubry II organizó un nuevo régimen de jornada laboral en el que se estableció lo siguiente: 1) una nueva forma de calcular el “tiempo efectivo” de trabajo, ya sea a través de la modulación de los horarios a lo largo del año, la reducción de la jornada laboral sobre una base diaria, diferentes formas de trabajo a tiempo parcial, trabajo intermitente, cuenta ahorro-tiempo, nueve modalidades específicas para ejecutivos, según su grado de autonomía; 2) el régimen de horas extraordinarias, que contarían a partir de la hora número 36 o 1600, si el cómputo es anual; y 3) un dispositivo de garantía mensual de la remuneración para los asalariados sujetos al salario mínimo interprofesional para asegurar el mantenimiento de su remuneración⁽¹¹⁾.

(10) “Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

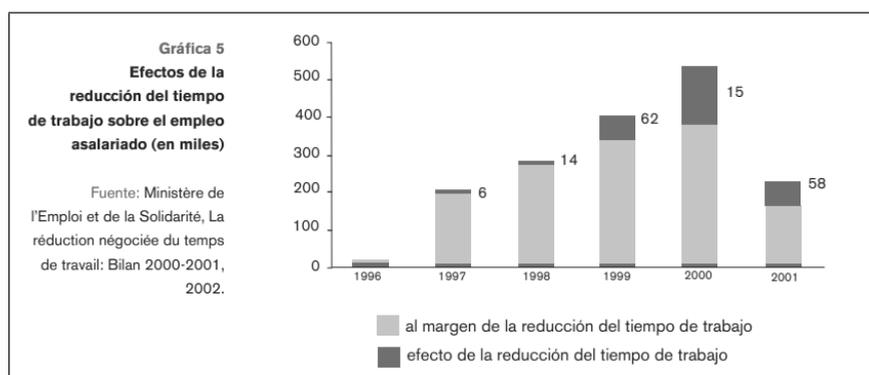
(...)

g) la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos”.

(11) SANTOS, Benito. “El debate económico sobre la jornada de trabajo en la Unión Europea”, p. 69. Documento electrónico.

En lo que hace a los efectos de la aplicación de las Leyes Aubry, los estudios que contenían el balance de la propuesta de Reducción de Tiempo de Trabajo (en adelante, RTT) señalaban diferencias en el alcance de la ley, en función del tipo de trabajadores y del tipo de empresa. Entonces, los principales efectos son los siguientes⁽¹²⁾:

- **No hubo pérdida de productividad ni de competitividad:** existen pocas cuantificaciones sobre el alcance de esta, lo que parece indicar que las empresas no habrían perdido ni productividad ni competitividad con la aplicación de la ley, y en algunos casos se ha generado ocupación. Así, se pudo verificar incrementos de productividad por hora de trabajo, intensificándose el trabajo en menores horas.



Fuente: Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, La réduction négociée du temps de travail: Bilan 2000-2001, 2002. En: SANTOS, Benito. El debate económico sobre la jornada de trabajo en la Unión Europea, página 70. Documento electrónico.

- **Aumento de flexibilidad en términos de distribución horaria y temporal:** se mantuvo la jerarquía ocupacional. Esto significa que aquellas personas que han visto aumentar la variabilidad y flexibilidad de sus horarios son aquellas menos cualificadas, en especial las mujeres. Como consecuencia, se han acentuado las diferencias ya históricas entre los distintos tipos de empleo y categorías profesionales. Además, el debilitamiento de la acción sindical (en gran parte derivada de la ruptura de un espacio y tiempo común de trabajo) ha hecho posible que aumentara la pluralidad en las formas de aplicación de la ley. Si nos fijamos en los colectivos de trabajadores, el resultado es que entre los mandos inter-

(12) MIGUELEZ LOBO, Fausto y otros. *El tiempo de trabajo: ¿la última frontera?*. Universidad Autónoma de Barcelona, pp. 95-97. Documento electrónico.

medios y las profesiones más cualificadas es donde más ventajas se han obtenido.

Esto se consiguió o bien por la vía de la intensificación del trabajo cotidiano o bien mediante la reducción de los objetivos individuales fijos anuales, con lo cual el resultado fue que persista la diversidad de horarios y jornadas ya existentes antes de la aplicación de la ley. La opción generalizada fue la de acumular los periodos de no trabajo en detrimento de una reducción diaria de la jornada de trabajo.

- **Dedicación a otras actividades:** las evaluaciones sobre los cambios que ha generado la RTT en los tiempos dedicados a los otros trabajos y actividades indican que parece haberse mejorado el tiempo dedicado a los niños, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. Pero, de nuevo, nos encontramos con diferencias y el balance es ambiguo, ya que varía en función del modo específico en el que se ha traducido la RTT.

Para aquellos hombres y mujeres que consiguen acumular medio día o un día libre semanal las cosas parecen haber mejorado, siendo muchos de los que están en este grupo hombres y mujeres profesionales. En un punto intermedio se sitúan aquellos que consideran que la ley no ha cambiado las cosas y que una reducción diaria de la jornada resulta poco atractiva porque no es utilizable para hacer otras cosas.

- **Afectación a mujeres:** están quienes consideran que las cosas han empeorado, y precisamente es en este grupo en el que encontramos a muchas mujeres con profesiones de baja cualificación, que han visto incrementada su variabilidad en la jornada laboral, así como el endurecimiento de las condiciones de trabajo.
- **Se desvirtuó el objetivo de la ley:** con el tiempo, ya no se cumplió la principal finalidad de las leyes Aubry, la cual era la reducción de la jornada para la creación de puestos de trabajo mediante la repartición de empleo, debido a que no se fijaron modelos garantistas y de trato igual en todas las empresas y de manera universal.

Finalmente, habría que considerar que el 6 de mayo del 2002, cuando empezaba a entrar plenamente en vigencia la jornada reducida, terminó el mandato del socialista Lionel Jospin y fue sustituido por Jean-Pierre Jaffarin, integrante del movimiento conservador del presidente Jacques Chirac, a partir de lo cual la medida perdió todo soporte político y se fue desmontando poco

a poco este importantísimo mecanismo de reparto del empleo a través de la reducción del tiempo de trabajo.

En conclusión, consideramos que en el contexto productivo y tecnológico actual, la productividad y el crecimiento sin empleo deberían conducir a la utilización de la reducción jornada de trabajo como parte relevante de un conjunto de políticas de empleo dirigidas a evitar que el mercado de trabajo se vaya estrechando y se abra un abismo entre los empleados y los desempleados, con todo lo que ello significa en materia de fuentes de ingreso. Para ello, los diferentes países y la OIT deben acentuar sus acciones en la construcción de instrumentos políticos que terminen con una globalización solamente económica, generando los mecanismos institucionales internacionales y nacionales que permitan una justa distribución de la riqueza. En ello, los derechos laborales deben tener un lugar muy destacado en la medida que hasta la fecha nuestra disciplina no tiene probada experiencia en el cumplimiento de tal cometido. No es tarea fácil, pero, como se señala enfáticamente en el informe *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*, elaborado por la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, creada por la OIT:

- “1. *La trayectoria actual de la globalización debe cambiar. Son demasiado pocos los que comparten los beneficios que de ella se derivan, y son demasiado numerosos los que carecen de voz para contribuir a su planificación e influir sobre su curso.*
2. *La globalización será lo que nosotros hagamos de ella. Sus resultados dependerán de las políticas, normas e instituciones que rijan su curso, de los valores que inspiren a sus actores y de la capacidad de estos para influir sobre el proceso”⁽¹³⁾.*

II. LA REGULACIÓN GENERAL DEL TIEMPO DE TRABAJO

Entrando al plano jurídico, podemos comprobar que para la fijación de la jornada de trabajo se utilizan fuentes diversas –legales, convencionales y contractuales–, y, generalmente, con funciones distintas: los máximos corresponden a regulación estatal, la organización y reducción al convenio colectivo y el establecimiento del horario y de temas residuales al contrato de

(13) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*. Informe elaborado por la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, Ginebra, 2004, p. 2.

trabajo, esto en países donde la autonomía colectiva tiene una presencia fuerte. En nuestros países, estamos entre la regulación legal de máximos y la determinación específica por el contrato de trabajo, con el predominio empresarial inherente a la relación individual.

También debemos señalar que es una materia de amplísimo desarrollo constitucional e internacional. En el ámbito constitucional la limitación de la jornada de trabajo es una referencia unánime, aunque con diferente planteamiento. Vale la pena colocar como ejemplo a la Constitución brasileña, que tiene un tratamiento detallado del tema en los siguientes términos:

“Art. 7. Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros que tiendan a la mejora de su condición social:

(...)

9. la remuneración del trabajo nocturno superior a la del diurno;

(...)

13. La duración del trabajo normal no superior a ocho horas diarias y a cuarenta y cuatro semanales, facultándose la compensación de horarios y la reducción de jornada, mediante acuerdo o convenio colectivo de trabajo;

14. La jornada de seis horas para el trabajo realizado en turnos ininterrumpidos de alternancia, salvo negociación colectiva;

15. El descanso semanal remunerado, preferentemente en domingo;

16. La remuneración de horas extraordinarias superior, como mínimo, en un cincuenta por ciento a las normales”.

La regulación constitucional se completa en muchos países con las normas internacionales, porque un número cada vez mayor de Constituciones considera que los tratados internacionales que regulan derechos fundamentales como el de la jornada de trabajo integran el *bloque de constitucionalidad*, con todo lo que significa en materia de jerarquía normativa (constitucional) y de protección específica de las normas internacionales a través de los diversos mecanismos de control constitucional difuso y concentrado. Y ello lleva a darle a esta materia una fortaleza jurídica muy relevante, que debería ponerla a buen recaudo de cualquier retroceso a nivel legal.

En el ámbito internacional, la limitación razonable de las horas de trabajo encuentra acogida en la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 24), en el Pacto de Derechos Económicos y Sociales (artículo 7 literal d) y en el Protocolo de San Salvador (artículo 7 literal g), que además contempla específicamente la reducción de la jornada ordinaria cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos. Además de ello, existen 22 convenios

internacionales del trabajo y 18 recomendaciones dedicados al tema horas de trabajo, muchos para sectores específicos, pero otros dirigidos además a temas como descanso semanal o vacaciones, trabajo nocturno o trabajo a tiempo parcial. Sobre este particular, y para comenzar, el Convenio N° 001 está referido al tema y se aprobó en octubre de 1919, a 4 meses de la suscripción del tratado de paz de Versalles y de la consiguiente aprobación de la Constitución de la OIT, en el apartado XIII del tratado. El mismo año se aprobó también otro Convenio Internacional vinculado a nuestro tema: el N° 004, referido al trabajo nocturno de las mujeres, que en realidad prohibía la contratación de mujeres en el horario que iba entre las 10 p. m. y las 5 a. m.

Si bien es cierto, el tema de la jornada de trabajo no está en la Declaración de Principios y Derecho Fundamentales en el Trabajo, aprobada por la OIT en 1998, debemos indicar que su carácter minimalista fue resultado de la oposición principalmente de los países en vía de desarrollo, que siguen defendiendo una penosa y lamentable performance laboral como una ventaja comercial lícita y acusando de proteccionismo a las exigencias de los países desarrollados de vincular el comercio al cumplimiento de los derechos laborales básicos, donde sin duda alguna está la jornada. Afortunadamente, en la noción de trabajo decente la OIT incluye la extensión de la jornada y la fiscalización de su cumplimiento como indicadores a seguir en cualquier plan nacional de trabajo decente.

Finalmente, hace algunas décadas, la limitación del tiempo de trabajo jornada aparece como uno de los derechos que integran el paquete de derechos laborales cuyo cumplimiento se viene exigiendo en el mundo del comercio internacional. Estamos en el campo de la llamada condicionalidad social que busca sujetar el comercio internacional al cumplimiento de los estándares laborales básicos, a partir de lo cual se otorgan beneficios o se imponen restricciones comerciales. En el tema que tratamos, la jornada aparece desde una ya muy lejana Ley de Fomento del Comercio de los Estados Unidos de América, que creó en 1974 el Sistema General de Preferencias Arancelarias, cuya regulación laboral es idéntica a las cláusulas sociales que traen los tratados de libre comercio que viene suscribiendo EUA con diversos países, entre ellos el Perú. En este tratado, junto con los cuatro derechos fundamentales previstos en la Declaración de la OIT de 1998, se establece que cada Estado se obliga a contar con condiciones aceptables en materia de salario mínimo, jornada de trabajo y salud y seguridad ocupacionales. No está demás señalar que las obligaciones internacionales que cada país haya aceptado en virtud de los tratados internacionales ratificados y en vigor servirán de tamiz para evaluar el cumplimiento de sus propias reglas en materia de jornada a la hora de determinar si cumple o no con las condiciones aceptables exigidas.

III. LA JORNADA MÁXIMA EN AMÉRICA LATINA Y SUS CAMINOS DE REDUCCIÓN

En el camino de la reducción de la jornada hay temas clásicos y temas nuevos, y en este acápite nos proponemos presentar los más relevantes en ambos casos. Comenzaremos por las novedosas, por recientes, reducciones generales en materia de jornada ordinaria, que vienen estableciéndose en diversos países de nuestro entorno, para continuar luego con los clásicos temas de la limitación de la jornada en trabajos nocturnos, insalubres y riesgosos, de menores y concluir luego con la utilización de este mecanismo para salir de una situación de crisis de una empresa concreta (tema clásico), y el recurso a la reducción de la jornada como medida para enfrentar a una situación de crisis de un sector o todo el país (tema novedoso), presentando la experiencia del *kurtzarbeit* alemán que viene impidiendo la ola de despidos que se han verificado en Grecia, España y otros países europeos golpeados por la reciente crisis financiera internacional.

1. La vanguardia: la reducción general de la jornada ordinaria de 8 horas diarias y 48 semanales

La regulación de la dimensión de la jornada de trabajo es, en todos los casos, un ejemplo claro de imperatividad relativa (normas de derecho necesario relativo), en la medida en que se trata de disposiciones susceptibles de mejoría y no de empeoramiento, más allá de que siempre sea posible establecer horas extraordinarias que por su propio carácter suelen ser no habituales y, en todo caso, son remuneradas con un significativo plus respecto de las ordinarias. Más aún, hay normas que llaman incluso a su reducción a las otras fuentes desde las que se regula este derecho, como sucede, por ejemplo, con la Constitución de Brasil que invita al acuerdo o convenio colectivo a llevar a cabo esta tarea (artículo 7, numeral 13) y muy connotadamente con la Constitución de Venezuela, en cuyo artículo 90 se establece como norte en esta materia que “*se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine (...)*”

La fuente de regulación es diversa, siendo materia constitucional en muchos casos, dentro de los cuales hay países en los que esta se cuantifica (Brasil, Costa Rica, Guatemala, México, Perú o Venezuela⁽¹⁴⁾), y otros en los que no

(14) Brasil, artículo 7 inciso 13 de la Constitución de 1988: “*Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros que tiendan a la mejora de su condición social (...) la duración del trabajo normal no superior a ocho horas diarias y a cuarenta y cuatro semanales (...)*”; Costa Rica, artículo 58 de la Constitución de 1949: “*La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder*

se utilizan parámetros cuantitativos (Argentina, Uruguay⁽¹⁵⁾). En otros países es simplemente materia legal, como sucede en Chile o Colombia.

Yendo a la regulación material del tema, dentro de los países con una norma general sobre la dimensión de la jornada encontramos que hay quienes continúan en la tradicional fórmula de jornada máxima semanal o diaria de 48 horas y 8 horas, respectivamente. Es el caso de Argentina (Ley 11544 de 1929⁽¹⁶⁾), Colombia (Código Sustantivo del Trabajo⁽¹⁷⁾), Costa Rica (Constitución y Código de Trabajo⁽¹⁸⁾), y Guatemala (Código de Trabajo⁽¹⁹⁾). Por otro lado, constatamos la existencia de países que si bien mantienen el máximo de 8 horas diarias laborables, reducen la jornada semanal máxima. Tal es el caso de Brasil (Constitución), Guatemala (Constitución) y Venezuela (Constitución), que presentan jornadas semanales máximas de 44 horas; Ecuador, por su parte, presenta una jornada de 8 horas diarias y 40 horas semanales (Código del Trabajo⁽²⁰⁾). Además de ellos, existen países que solo se pronuncian sobre la jornada máxima diaria o la semanal, como sucede con Chile, que ha establecido su jornada máxima semanal en 45 horas (Código de Trabajo)⁽²¹⁾. Finalmente, se debe resaltar el caso de Venezuela en el que la reciente Ley Orgánica del trabajo, materializando el norte planteado por el artículo 90 de la

de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana (...); Guatemala, artículo 102 inciso G de la Constitución de 1985: *“La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario”*; México, artículo 123 inciso A acápite I de la Constitución de 1917: *“La duración de la jornada máxima será de ocho horas”*; Perú, artículo 25 de la Constitución de 1993: *“La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo”*; y Venezuela, artículo 90 de la Constitución de 1999: *“La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales”*.

- (15) Argentina, artículo 14 bis de la Constitución de 1853: *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador: (...) jornada limitada (...)”*; y Uruguay, artículo 54 de la Constitución de 1967: *“La ley ha de reconocer a quien se hallará en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado (...) la limitación de la jornada (...)”*.
- (16) Artículo 1: *“La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro”*.
- (17) Artículo 161: *“La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana”*.
- (18) Artículo 136: *“La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana”*.
- (19) Artículo 116: *“La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana”*.
- (20) Artículo 47: *“La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales”*.
- (21) Artículo 22: *“La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales”*. Aunque luego el artículo 28 aclara que no podrán establecerse jornadas con más de 10 horas al día de trabajo.

Constitución Bolivariana ha reducido la jornada establecida por la Constitución (de 8 diarias y 44 semanales) a 8 diarias y 40 horas semanales, disponiendo además que *“la jornada de trabajo no excederá de 5 días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso continuos y remunerados durante cada semana de labor”*⁽²²⁾.

Esta situación nos da una primera aproximación al fenómeno de reducción de la jornada ordinaria que ha comenzado a transitar desde la fórmula tradicional, prevista en el Convenio N° 001 de la OIT (8 horas diarias y 48 semanales), a menores dimensiones en un ya significativo número de países latinoamericanos. Veamos a continuación lo que sucede en casos específicos como el trabajo nocturno, las actividades insalubres, riesgosas o la situación de crisis empresarial.

2. La reducción de la jornada por trabajo nocturno, de menores y en actividades insalubres o riesgosas

La jornada ordinaria está prevista para sujetos, condiciones de trabajo y labores que gocen de la misma consideración, por lo que cuando se está ante personas menores de edad, o ante trabajo nocturno o en turnos rotativos, o en actividades insalubres o riesgosas los ordenamientos jurídicos disponen que el tiempo de trabajo sea menor. Esta es la lógica que justifica el mandato del artículo 7 g) del Protocolo de San Salvador cuando señala que las jornadas serán de menor duración cuando se trate de labores nocturnas, insalubres o riesgosas.

Si comenzamos por el tema del trabajo nocturno, veremos que hay países en los que se establece una jornada reducida y otros en los que no opera esta disminución pero sí se otorga un salario mayor como compensación por la mayor penosidad de la labor. En el primer caso, y partiendo de que no hay unanimidad sobre cuál es el periodo nocturno⁽²³⁾, entre los países que establecen un tiempo de trabajo menor cuando se prestan los servicios por la noche tenemos a Argentina, que establece una jornada de 7 horas diarias (artículo

(22) Artículo 173: “La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor.

La jornada de trabajo se realizará dentro de los siguientes límites:

1. La jornada diurna, comprendida entre las 5:00 a. m. y las 7:00 p. m., no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales”

(23) Así, en Argentina el periodo considerado nocturno va desde las 21 a las 06 horas; en Brasil desde las 22 hasta las 05 horas, en Colombia desde las 22 hasta las 06 horas; en Costa Rica desde las 19 hasta las 05 horas, en Ecuador desde las 19 hasta las 06 horas, en Guatemala desde las 18 hasta las 06 horas; en Perú desde las 22 hasta las 06 horas y en Venezuela desde las 19 hasta las 05 horas.

200 de la Ley de contrato de Trabajo); Costa Rica, que establece una jornada de 6 horas diarias (artículo 136 del Código de Trabajo); Guatemala, que limita la jornada a 6 horas diarias y 36 semanales (artículo 116 del Código de Trabajo); Venezuela, con 7 horas diarias y 35 semanales (artículo 173 de la Ley Orgánica del Trabajo), entre otros países.

En el segundo caso están Colombia, con un 35 % adicional a la remuneración regular (artículo 168 del Código de Trabajo); Ecuador, con un 25 % adicional respecto a la jornada diurna (artículo 49 del Código de Trabajo) y Perú, con un 35 % adicional respecto a la remuneración mínima (artículo 8 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR).

Del mismo modo, varios países regulan la posibilidad de que existan jornadas mixtas, es decir, jornadas que abarquen horas dentro del horario diurno y nocturno, y que, por lo general, tienen como tope una media entre el tope de la jornada diurna y la nocturna. Es el caso de Argentina (artículo 200 de la Ley del Contrato de Trabajo), Costa Rica (artículo 136 del Código de Trabajo), Guatemala (artículo 117 del Código de Trabajo) y Venezuela (artículo 173 de la Ley Orgánica del Trabajo). En estos últimos dos países, se ha establecido que en el supuesto de que la jornada mixta presente más de 4 horas nocturnas se considerará como nocturna a la jornada en su totalidad.

Otro de los factores que se utilizan de parámetro para la reducción de la jornada son las características de la labor desarrollada por el trabajo. En ese orden de ideas, observamos que en Uruguay la jornada máxima constitucional es de 48 horas semanales para el establecimiento industrial y 44 horas semanales para el establecimiento comercial.

Las legislaciones de los países analizados demuestran también que la jornada máxima se reduce para el caso de actividades insalubres o peligrosas, como sucede en Argentina, que reduce la jornada a 6 horas diarias o 36 semanales (artículo 200 de la Ley de Contrato de Trabajo y artículo 2 de la Ley N° 11544 de 1929); Costa Rica, que reduce la jornada a 8 horas diarias, 6 nocturnas y 48 semanales (Código de Trabajo), Ecuador, que reduce a seis horas diarias el trabajo en subsuelo (artículo 47 del Código de Trabajo); y Uruguay, que limita a seis horas la jornada de trabajo de labores perjudiciales para la salud (artículo 1 de la Ley N° 11577).

En el caso de trabajo de menores de edad, también la legislación local ha previsto, junto con la prohibición de realizar determinadas labores, la reducción de la jornada en los casos en que el ordenamiento permita el trabajo adolescente. De este modo, en Argentina la jornada para los adolescentes entre 16 y 18 años se reduce a 6 horas diarias y 36 semanales (artículo 190 de la Ley de Contrato de Trabajo); en Colombia se ha establecido que los menores

entre 12 y 13 años tengan una jornada máxima de 4 horas diarias y 24 horas semanales y que los menores entre 14 y 15 años tengan una jornada máxima de 6 horas diarias y 36 semanales (artículo 161 del Código sustantivo de Trabajo); en Costa Rica, la ley limita la jornada máxima de los menores entre 12 y 4 años a 5 horas diarias y 30 semanales y limita la jornada máxima de los menores entre 15 y 17 años a 7 horas diarias y 42 semanales (artículo 89 del Código de Trabajo); en Ecuador los mayores de 15 años no podrán tener una jornada mayor de 6 horas diarias y 36 semanales (artículo 136 del Código del Trabajo); en Perú la jornada máxima de los menores se reduce a 4 horas diarias y 24 semanales para el caso de los adolescentes entre 12 y 14 años, y a 6 horas diarias y 36 horas semanales para los adolescentes entre 15 y 17 años (artículo 54 del Código de los Niños y Adolescentes); y, finalmente, en Venezuela la jornada de los menores se limita a 6 horas diarias y 30 semanales (artículo 102 de la Ley Orgánica para la protección de niños, niñas y adolescentes).

3. Reducción de la jornada de trabajo como medida para afrontar una situación de crisis de la empresa

Una regulación común en las normas latinoamericanas es el de la modulación de la jornada de trabajo con la finalidad de enfrentar una situación de crisis empresarial y evitar despidos colectivos. Veamos algunos ejemplos de esta regulación en América Latina.

En el caso de Uruguay, existe un programa de preservación de empleos mediante la reducción de la jornada laboral combinada con capacitación, que se fundamenta en el artículo 10 de la Ley N° 15180 –modificada por Ley N° 18399–, que da la facultad al Poder Ejecutivo para establecer, por razones de interés general, un “*régimen de subsidio por desempleo total o parcial para los empleados con alta especialización profesional, en ciertas categorías laborales o actividades económicas*”. El mencionado régimen de subsidio por desempleo parcial se traduce en un subsidio a los trabajadores con jornada reducida que no podrá exceder del 80 % del promedio mensual de las remuneraciones computables y que no podrá extenderse por un plazo mayor de un año (artículo 10). Para la materialización del subsidio se exigen los siguientes requisitos:

- La reducción de la actividad económica de la empresa en el trimestre previo a la presentación de la solicitud de amparo al régimen especial, en un porcentaje de un 15 % o más respecto al promedio del mismo trimestre de los dos años anteriores.
- La reducción de la cantidad de jornadas de labor de cada trabajador involucrado en un día de trabajo semanal, como mínimo, y dos días de trabajo semanal como máximo.

- Que la empresa no haya despedido a más del 5 % de su personal en el trimestre previo a la presentación de la solicitud de amparo al régimen especial no computándose los despidos en razón de notoria mala conducta.
- Que en caso de haber trabajadores amparados al seguro de paro por la causal suspensión, la empresa los reintegre al puesto de trabajo con anterioridad a la presentación de la solicitud.
- Que durante la vigencia del beneficio la empresa no suspenda ni despidas trabajadores salvo los casos de suspensiones disciplinarias o por notoria mala conducta.
- La realización de un convenio colectivo que incluya para todos los trabajadores y durante el plazo de amparo al régimen especial, la reducción de la cantidad de jornada, el reparto del trabajo y, eventualmente, la obligación de los trabajadores de participar en cursos de capacitación o reinserción en el sistema de educación formal.

Ahora bien, de acuerdo a Fernando Casanova⁽²⁴⁾, este programa, aparte de evitar que aumente el número de desempleados en el país, logra que en momentos en que el margen fiscal del Gobierno es estrecho, el programa tiene la virtud de no implicar, al menos en lo inmediato, un incremento de la presión sobre las finanzas nacionales. Además, el programa posee un efecto anticíclico en la medida que estimula la retención de trabajadores en una situación de contracción económica, evitando el incremento del desempleo, y también es un ejemplo innovador de combinación de políticas pasivas (seguro de desempleo) y activas (capacitación). Por otro lado, aporta en el sentido del diálogo social en la medida que la negociación colectiva y el acuerdo entre empleadores y trabajadores en torno a la presentación de las solicitudes como un requisito excluyente para acceder a las prestaciones. Simultáneamente, favorece que el tiempo de trabajo sea distribuido entre todos los trabajadores de la empresa.

En el ordenamiento jurídico peruano, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97-TR) ha regulado en su artículo 46 la reducción de la jornada laboral en el marco de la extinción de los contratos de trabajo por causas objetivas. Esta potestad del empleador, fundamentada entre otros motivos, en causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas en la empresa, debe ejercerse cuando está en riesgo de despido al menos

(24) CASANOVA, Fernando. *Uruguay: programa de preservación de empleos mediante la reducción de la jornada laboral combinada con capacitación*, p. 3.
En: <http://www.oit Chile.cl/oit_notas_crisis/oit_crisis/Pdfs_esp/Uruguay1.pdf>.

el 10 % del total del personal de la empresa. En tal caso, el empleador, antes de proceder con la extinción de trabajo de sus subordinados está obligado a entablar negociaciones con la organización sindical o los representantes de los trabajadores para acordar las condiciones de terminación de los contratos laborales o “las medidas que puedan adoptarse para evitar el cese de personal” (artículo 46 inciso b). Entre estas medidas se encuentran recogidas por la ley: la suspensión temporal de laborales, la revisión de las condiciones colectivas vigentes y la disminución de turnos, días u horas de trabajo.

Bajo este supuesto, si bien la ley permite al empleador reducir la jornada de trabajo de sus subordinados –previo acuerdo con el sindicato o los trabajadores–, no establece algún subsidio o compensación brindado por el Estado a los trabajadores afectados, como sí sucede en otros países. El sentido de la norma es simplemente “*coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa*” (art. 46 inciso b) de la Ley). Se trata, por tanto, de una norma cuyo único objetivo es la reducción de costos con la finalidad de aliviar la situación de fragilidad económica de la empresa.

Finalmente, otro de los factores que se utilizan de parámetro para la reducción de la jornada es el sector en el que se presta servicios. En ese orden de ideas, observamos que en Uruguay la jornada máxima constitucional es de 48 horas semanales para el establecimiento industrial y 44 horas semanales para el establecimiento comercial.

4. La reducción de la jornada como instrumento de lucha contra el impacto en el empleo de crisis nacionales: el ejemplo del *Kurtzarbeit*

Si bien es cierto, como acabamos de ver, que en muchos países existe el recurso a la reducción de la jornada como medida dirigida a evitar que se destruya empleo, permitiendo una reducción de costos laborales, la reciente crisis financiera del 2008 ha permitido que reluzcan mecanismos similares pero que van más allá de lo laboral para ingresar en temas de derecho social dirigidos a compensar en parte significativa la pérdida del salario generada por la reducción de la jornada y a otorgar un tratamiento especial en materia de contribuciones sociales a quienes se encuentran bajo este sistema. La experiencia más resaltante la encontramos en Alemania bajo la institución denominada como *Kurtzarbeit*. Su especificidad gira alrededor de la acción combinada de medidas laborales (reducción de jornada y salarios) y sociales (subsídios) que buscan beneficiar a empleadores y trabajadores al permitir que el impacto de la disminución del trabajo se suavice y se supere la crisis sin

soluciones traumáticas⁽²⁵⁾. Los empleadores pagan menos salarios no se desprenden de trabajadores muy cualificados, en tanto que los trabajadores ven cómo su salario no se reduce sustancialmente y mantienen sus empleos y sus expectativas laborales⁽²⁶⁾. Esta institución ha permitido que Alemania, pese a que se ha visto muy afectada por la crisis económica y financiera, mantenga cifras razonables de desempleo, lo que no sucede en otros países europeos, a partir de millones de trabajadores acogidos al régimen de *Kurtzarbeit*, lográndose el objetivo de “estabilizar el empleo en las situaciones de crisis”⁽²⁷⁾.

Para graficar esta situación podemos seguir a Fröhlich, quien haciendo un balance de los costos del sistema señala que su implementación ha sido hasta que publicó su trabajo de 14 000 millones de euros, de los cuales el Estado asume 6000 millones (subsidios a los trabajadores y cotizaciones patronales), los empleadores 5000 millones (costes de puesta a disposición del mantenimiento del empleo) y los trabajadores 3000 millones (costes de la renuncia a parte del salario)⁽²⁸⁾. Veamos, a continuación, los principales rasgos de esta institución a partir del texto del autor mencionado⁽²⁹⁾.

El recurso al *Kurtzarbeit* solo procede cuando se está ante causas que se originan en factores macroeconómicos generales, temporales e inevitables, y no es una potestad unilateral del empleador sino que debe recabar el consentimiento órgano de participación en la gestión de la empresa (comité de empresa). Sin acuerdo con el comité (que involucrará la decisión de reducir la jornada, en qué medida hacerlo, los trabajadores involucrados etc.) no se puede arribar a este instituto⁽³⁰⁾. No se trata, de otro lado, de una solución que pueda adoptarse inicialmente ante una situación de crisis, sino que más bien solo procede luego de que el empleador haya adoptado todas las medidas razonables para evitar que se produzca (eliminación de trabajadores provenientes de empresas de trabajo temporal, vacaciones pendientes, disolución de bolsas de trabajo, etc.). Si bien las causas económicas no tienen que ser las únicas, deben ser las causas principales y deben mantenerse en el periodo en el que el trabajador recibe el subsidio.

(25) Véase, sobre el particular, GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago: “La fascinación por los modelos o el kurtzarbeit a la española”. En GARCÍA PERROTE, Ignacio y MERCADER, J. *La reforma del mercado de trabajo*. Editorial Lex Nova, Madrid, 2010, pp. 214-215.

(26) Cabe también una suspensión total de labores, en cuyo caso se habla de *Kurtzarbeit null*.

(27) FROHLICH, Martín. “La reducción de la jornada (*Kurtzarbeit*) y otras medidas del Derecho del Trabajo frente a la crisis en Alemania”. En: *Temas Laborales*, N° 105, 2010, p. 53.

(28) *Ibidem*, p. 50-51.

(29) *Ibidem*, p. 49-60.

(30) El recurso al *Kurtzarbeit* no es, por tanto, una potestad que pueda incluirse en el poder de dirección del empleador.

Dentro de los requisitos que vale la pena reseñar hay que comenzar señalando que debe tratarse de una pérdida significativa de trabajo y de salario, es decir, que involucre al menos a un tercio de la plantilla, con una pérdida de salario de más del 10 %. Además, el trabajador debe tener un empleo sujeto al seguro social obligatorio y es posible solicitar el subsidio también para los trabajadores que estén prestando sus servicios a través de empresas de trabajo temporal.

El empresario debe solicitar su ingreso al régimen de *Kurtzarbeit* ante la Agencia Federal de Trabajo, cumpliendo con acompañar el consentimiento del Comité de Empresa y los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos legales. Las consecuencias jurídicas de ingresar a este régimen son las siguientes:

- **Consecuencias para la relación laboral**

Supone una suspensión de las principales obligaciones recíprocas de la relación de empleo. El trabajador queda liberado en todo o en parte de su obligación de trabajar y al mismo tiempo el empresario queda exonerado de la obligación de retribuir de manera proporcional a la reducción del trabajo.

- **Subsidio estatal**

El empresario debe pagar el salario correspondiente al trabajo efectivamente realizado. Solo en el caso de la reducción completa de la jornada se exonera por completo la obligación de remunerar al trabajador, funcionan con la suspensión del contrato de trabajo.

El subsidio no depende del periodo que el trabajador haya cotizado a la seguridad social. Para los trabajadores con hijos el subsidio supone el 67 % del salario neto, mientras que para todos los demás es el 60 %. El subsidio ahora se ha extendido hasta 24 meses si el derecho surgió antes del 31 de diciembre de 2009, mientras que si el derecho nació a partir del 2010, la duración máxima será de 18 meses.

IV. COLOFÓN

Quiero concluir este trabajo con una reflexión que me ha suscitado el volver a mirar con detenimiento esta materia a la vez que organizaba un ciclo de cine fórum llamado Enseñando Derecho del Trabajo desde el cine, y que comenzaba con las maravillosas imágenes de *Tiempos modernos* de Chaplin

haciendo de enajenado ajustador que deja de manejar su propio cuerpo a la vez que pierde la razón. Y es que más allá de los componentes cuantitativos del trabajo que se ven con claridad en el tema de la jornada, también hay que mirar los componentes cualitativos, referidos al contenido de la prestación del trabajador. Y al respecto, la Directiva de la Unión Europea 2003/88/CE puede ser de gran ayuda cuando plantea en su artículo 13 y bajo el título de ritmo de trabajo lo siguiente:

“Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que los empresarios que prevean organizar el trabajo con arreglo a cierto ritmo tengan en cuenta el principio general de adecuación del trabajo a la persona, con objeto, en particular, de atenuar el trabajo monótono y el trabajo acompasado, en función del tipo de actividad, y los requisitos en materia de seguridad y salud, especialmente en lo que se refiere a las pausas durante el tiempo de trabajo”.

Cierto es que no corren tiempos buenos para Europa ni para el Derecho del Trabajo en general, pero el economicismo reinante no nos resta razón ni fuerza para seguir buscando una sociedad más justa y fraterna.