

MENOS TIEMPO DE TRABAJO, MEJOR CALIDAD DE VIDA

YOLANDA SOSA Y SILVA GARCÍA*
Y GLORIA AURORA DE LAS FUENTES LACAVEX**

Resumen

Es necesario que en México las reformas a la Ley Federal del Trabajo, sin apartarse de la protección a la salud del trabajador y su derecho al disfrute del tiempo libre, regulen la jornada de trabajo integral, es decir, no solamente la jornada diaria, sino semanal, anual y de toda la vida activa del trabajador, permitiéndole la mayor flexibilidad posible.

Summary

It is necessary that in Mexico the reforms to the Federal Law of Work, without separating from the protection to the health of the worker and their right to the benefit of the free time, regulate the day of integral work, we mean, not only the daily day, it means weekly, annual and of all the active life of the worker, allowing him the greater possible flexibility

I. Introducción

El tiempo de trabajo y el tiempo libre son las dos partes del tiempo en la vida de un trabajador. El primero necesariamente condiciona al segundo. No únicamente el tiempo que se dedica al trabajo cada día, sino el tiempo que se suma semanal y anualmente, hasta abarcar la existencia toda de un trabajador.

* Yolanda Sosa y Silva García, profesora de tiempo completo, titular C y coordinadora del bufete jurídico de la Facultad de Derecho, Mexicali de la Universidad Autónoma de Baja California. ysosay-silva@gmail.com

** Gloria Aurora de las Fuentes Lacavex, profesora de tiempo completo, asociado C y Coordinadora de Tutorías de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California. gloriaaurora@hotmail.com

Por ello, nos referimos no solamente a la jornada diaria de trabajo, sino también a los descansos semanales, a los descansos conmemorativos, a las horas extraordinarias, al trabajo a tiempo parcial, a las vacaciones y retiro.

La idea es disminuir el desempleo a través de reducir la duración del tiempo de trabajo, no es nueva, ya se había propuesto durante la crisis de los años treinta.¹

La reducción del tiempo de trabajo puede aplicarse acortando la jornada diaria de trabajo, disminuyendo la duración del trabajo por desempeñar en una semana, al año o durante la vida, así como limitando el uso de horas extraordinarias. Se puede optar por una combinación de estas fórmulas para lograr un equilibrio entre el tiempo que se dedica al trabajo, al descanso y a la superación personal.²

II. Jornada Diaria de Trabajo

El vocablo jornada se deriva del latín *geonata*, que significa parte del día que se dedica al trabajo.³ La jornada de trabajo se define, en el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, como: “*el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo*”.

En México, la jornada de trabajo se regula en la Ley Federal del Trabajo, del artículo 58 al 68.

La jornada diurna se puede laborar entre las seis y las veinte horas, cuya duración máxima diaria no debe exceder de ocho horas.

La jornada nocturna, es la comprendida entre las veinte horas y las seis de la mañana y su duración no debe rebasar siete horas.

La jornada mixta, con duración de siete horas y media, abarca periodos de la jornada diurna y de la nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media.

El análisis de la jornada de trabajo diaria, necesariamente lleva el concepto de jornada semanal.

El C. Diputado Francisco Antonio Fraile García, del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional, presentó el 5 de diciembre de 2006, iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, para modificar el artículo 59 e incluir el derecho del trabajador, que tenga a su cargo hijos menores

¹ Casas, Ma. Emilia y otros. *Trabajo y Empleo*. Tirant Lo Blanch. Valencia, España. 1999. p. 126.

² Patiño Camarena, Javier. *Dinámica de la Duración del Trabajo*. INET. México. 1975. p. 27.

³ Bermúdez Cisneros, Miguel. *Derecho del Trabajo*. Oxford. México. 2000. p. 121.

de 12 años. Para convenir con el patrón un horario compatible con el horario escolar de éstos.

El 8 de marzo de 2007, la C. Diputada Beatriz Eugenia García Reyes, del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional, presentó iniciativa para reformar, entre otros, el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, para permitir a los trabajadores repartir las horas de trabajo, de forma adecuada para atender el cuidado y la crianza de un hijo en edad preescolar.

En la *Gaceta Parlamentaria* del 4 de diciembre de 2007, se publicó la iniciativa para reformar el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por los C.C. Diputados del Partido Acción Nacional, Carlos Alberto García González y Juan Manuel Sandoval Murguía. Para, con base en el total de las horas laborables, permitir repartir las mismas a jóvenes de hasta 25 años, para continuar estudiando, así como a mujeres con hijos.

La C. Diputada Rosa Elva Soriano Sánchez, del Partido de la Revolución Democrática, presentó iniciativa para reformar el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, el 8 de abril de 2008, para establecer que la duración de la jornada de trabajo para personas con incapacidad motriz o visual, sea de seis horas.

En Argentina la Ley 11.544 establece que la duración máxima legal para la jornada normal diurna es de 8 horas diarias o 48 semanales. La conjunción disyuntiva “o” no significa admitir la otra existencia de su límite máximo semanal, pues la distribución desigual de las 48 horas no puede vulnerar el límite diario de 9 horas conforme a lo dispuesto por el artículo 1º, inciso b, del Derecho 16.115/33.⁴

En España el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, establece que la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo y que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, sin que en principio se pueda sobrepasar de nueve horas diarias.

En contrario puede establecer una duración anual y diaria menor, pero en ningún caso mayor; convenios y acuerdos colectivos deben respetar el máximo anual, pero pueden ordenar una distribución del tiempo de trabajo en la que se rebase algún día el límite de nueve horas.⁵

⁴ Pirolo, Miguel Ángel y otros. *Legislación del Trabajo Sistematizada*. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma. Buenos Aires. 2001. p. 660.

⁵ Martín Valverde, Antonio y otros. *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos. Madrid. 2003. p. 535.

El artículo 34.7 del Estatuto de los Trabajadores, autoriza al gobierno para fijar ampliaciones y reducciones de jornada, “para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran”.⁶

Esta disposición se complementa con lo expresado en el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre que regula las jornadas especiales de trabajo.⁷

Beneficia a empleados de fincas urbanas, guardias y vigilantes no ferroviarios; trabajo en el campo, comercio y hostelería; trabajo en el mar; transportes por carretera, ferroviario, aéreo; trabajo interior en minas; trabajo de construcción y obras públicas; trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación y trabajo nocturno, trabajos con jornadas fraccionadas; trabajos expuestos a riesgos ambientales, trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás; trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía.

El convenio 30 sobre horas de trabajo (comercio y oficinas), aprobado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en 1930 y ratificado por el Senado de la República el 12 de mayo de 1934, establece que las horas de trabajo no podrán exceder de 48 horas por la semana y ocho por día, pero las horas de trabajo semanal pueden ser distribuidas de suerte tal, que el trabajo de cada día no exceda de diez horas.

La dinámica de la vida moderna, los requerimientos de los más variados centros de trabajo, especialmente establecimientos industriales y comerciales, de disponer de trabajadores los 365 días del año, 24 horas diarias, necesariamente lleva al concepto de trabajo en turnos y al trabajo nocturno.

Entre los tipos de trabajo en turnos, el más común es el de los turnos semanales de 7 días, seguidos por 2 ó 3 de descanso.

Los turnos pueden ser de 8 ó de 12 horas, es decir, tres (noche, día, tarde) o dos (día y noche) por día. Estos turnos pueden ser rotativos, que es la situación más común, fijos o una mezcla de ambos.

En la semana comprimida los trabajadores trabajan hasta las 40 horas semanales o exigidas en menos de 5 días. Típicamente el trabajo de la semana comprimida se efectúa en horarios de 12 horas por día, 3 ó 4 por semana, existiendo 3 ó 4 días libres cada semana, así los días laborables por año pueden reducirse de 270 a 180 ó 190.⁸

⁶ Montoya Melgar, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos. Madrid 2002. p. 346.

⁷ Galiana Moreno, Jesús María y Sampere Navarro, Antonio. *Legislación Laboral y de Seguridad Social*. Editorial Aranzadi. S. A. Madrid. 2003. p. 301.

⁸ *Ibidem*. p. 555.

En el esquema de trabajo en turnos, se disminuyen las horas de sueño, causando una deuda de sueño. La modificación del tiempo normal del sueño, altera siempre los ritmos biológicos.

El estrés del trabajador rotatorio reconoce tres orígenes: la alteración de sus ritmos diarios; fatiga y alteración del sueño; alteraciones de la vida de relación doméstica y social.

Durante el trabajo rotativo, aún en el caso de tratarse de turnos regulares y previsible, el tiempo transcurrido en cada turno no permite la adaptación completa. En las rotaciones semanales, esta re-sincronización nunca ocurre por completo, estando el trabajador permanentemente desincronizado.

Los costos empresariales del trabajo en turnos, son altos en comparación con los beneficios de la “sociedad de 24 horas”, por las consecuencias económicas de la fatiga.

Los operarios fatigados con disminución del alerta, cometen errores que inciden en los costos. La gente fatigada trabaja más lentamente y con menor efectividad, presta atención insuficiente y sus periodos de descanso se extienden más allá de lo normal.⁹

Es de destacarse que el primer Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, fue el relativo a las horas de trabajo. Se aprobó en la primera sesión de la Conferencia, celebrada en Washington, en noviembre 1919. Se establece que la jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho a la semana, salvo algunas excepciones, en función de la actividad desempeñada¹⁰. Este convenio no ha sido ratificado por México.

El Convenio 30, relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, fue aprobado en la sesión 14 de la Conferencia, en Ginebra. Se establece la jornada máxima diaria de ocho horas y de cuarenta y ocho a la semana. Este Convenio fue ratificado por el Senado mexicano el 12 de mayo de 1934.

En 1935, se aprobó el Convenio 47, relativo al principio de cuarenta horas a la semana, en la decimonovena sesión de la Conferencia, en Ginebra. No se ha ratificado por México.

Los Convenios de la OIT se complementan con las Recomendaciones. En materia de horas de trabajo, son de destacarse la Recomen-

⁹ *Ibidem*. pp. 555-561.

¹⁰ Actividades de inspección, de dirección y los trabajadores de confianza.

ción 7, sobre horas de trabajo en la pesca, de 1920; la Recomendación 8, sobre horas de trabajo en la navegación interior, de 1920.

III. Días de Descanso Semanal

En el año 321, Constantino ordenó descansar el Sábado y prohibió en ese día cualquier trabajo, con excepción de las tareas agrícolas.

La semana laboral, de acuerdo a las Leyes de Indias, 1583, finalizaba el Sábado al medio día. Los Domingos y fiestas religiosas eran de descanso obligatorio.

La Organización Internacional del Trabajo ha aprobado diversos Convenios en materia de descanso semanal.

Destaca el Convenio 14, Convenio sobre el descanso semanal (industria) de 1921, mismo que fue ratificado por el Senado en México el 07 de enero de 1938.

De igual forma, es de mencionarse el Convenio 106, Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas) de 1957, ratificado en México el primero de junio de 1959 por la Cámara de Senadores. Establece que el descanso semanal deberá ser ininterrumpido de veinticuatro horas como mínimo, en el curso de cada periodo de siete días. Deberá coincidir, siempre que sea posible, con el día de la semana consagrado localmente en la región y deberán respetarse las tradiciones y costumbres de las minorías religiosas.

De igual forma, se aprobó el Convenio 153, sobre duración de trabajo y periodos de descanso del trabajo en el transporte por carreteras, en 1979. No ha sido ratificado por México.

La OIT aprobó en 1957 la Recomendación 103, sobre descanso semanal en comercios y oficinas; la Recomendación 161, en 1979, sobre la duración del trabajo y los periodos de descanso en el transporte por carreteras.

En México, de conformidad con la fracción VI del apartado A del artículo 123 Constitucional, se reconoce el descanso hebdomadario de acuerdo con la fórmula tradicional de seis días de trabajo por uno de reposo.¹¹

Los numerales 69, 70, 71, 72 y 73 de la Ley Federal del Trabajo regulan los días de descanso.

¹¹ Santos Azuela, Héctor. *Derecho del Trabajo*, McGraw Hill, México. 1998. p. 200.

Se deben disfrutar con goce de salario; se procurará que sean en Domingo, pero trabajadores y patrones pueden fijar en común acuerdo un día diverso. Los trabajadores que presten su servicio en día Domingo, tienen derecho a recibir la prima dominical de por lo menos un 25% sobre el salario de los días ordinarios.

En la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo presentada el 4 de diciembre de 2007, por los C.C. Diputados del Partido Acción Nacional, Carlos Alberto García González y Juan Manuel Sandoval Munguía, se busca incluir la posibilidad de convenir patrón y trabajador, el disfrute del día de descanso semanal que mejor convenga a ambas partes.

Esta iniciativa repite lo que ya se regula en la Ley Federal del Trabajo en el segundo párrafo del numeral 59.

El descanso semanal se encuentra regulado, en España, en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores que prescribe el derecho del trabajador a “un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del Sábado o, en su caso, la mañana del Lunes y el día completo del Domingo. La duración del descanso semanal de los menores de diez y ocho años, será como mínimo de dos días ininterrumpidos”.

El carácter de mínimo del descanso semanal, implica su posible ampliación; y su carácter ininterrumpido, significa sin posibilidad de fraccionamiento; la posibilidad de acumulación para disfrutar de tres días cada dos semanas.

En Argentina, en el artículo 204 de la Ley de Contrato de Trabajo, se prohíbe la ocupación del trabajador desde las 13 horas del día Sábado hasta las 24 horas del día siguiente, salvo los casos de excepción.¹²

IV. Días de Descanso Conmemorativo

Por razones colectivas que exigen su inserción en una sociedad y en una cultura concreta, el trabajador debe participar en acontecimientos sociales patrióticos, religiosos, o sectoriales, sin por ello perjudicarse económicamente. Tales acontecimientos se hayan tipificados como feriados racionales, días no laborables,¹³ también designados doctrinalmente como días de descanso conmemorativo.

En México, los días de descanso conmemorativo se establecen en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.

¹² Pirolo, Miguel Ángel y otros. Obra citada. p. 235.

¹³ Capón Filas, Rodolfo. Obra citada. p. 613.

Tienen el objeto de celebrar acontecimientos cívicos notables y diversas festividades producto de las costumbres y las tradiciones populares.

El 17 de enero de 2006 se publicó una reforma a la Ley Federal del Trabajo, artículo 74, que modifica el concepto de días de descanso conmemorativo, al incorporarse la figura de fines de semana largos.¹⁴

El feriado establecía el descanso como medio para participar de las fiestas comunes del país y no como fin. Carece de sentido festejar la navidad 2 semanas después.¹⁵ Esta reforma transformó los días de descanso conmemorativo en simples días de descanso, lo cual puede ser conveniente para los trabajadores si realmente los disfrutaron; pero también pueden ser inconvenientes, si buscan realizar algún “trabajo económicamente complementario”, si sus ingresos ordinarios no les permite disfrutar de actividades turísticas, como lo señaló la exposición de motivos de iniciativa.

El 13 de marzo de 2007 se presentó por el C. Diputado José Antonio Almazán González una iniciativa para reformar la Ley Federal del Trabajo, y adicionar un párrafo al artículo 74, recientemente reformado, en el que se dispone que si existe contrato colectivo de trabajo o contrato individual de trabajo, y en éstos están regulados los días de descanso obligatorios, o los días no laborables, se aplicará lo que disponga el contrato respectivo.

Otra iniciativa con la misma propuesta se presentó el 20 de julio de 2007 por el C. Diputado José Antonio Almazán González, del mismo partido político.

En Argentina son feriados nacionales y días no laborables los establecidos en el régimen legal que los regula.

Por ley 24.571 se declararon días no laborables aquellos en relación a las religiones judía e islámica.¹⁶

¹⁴ A partir de esta reforma, los días de descanso conmemorativos son:

- I. 1º. de enero;
- II. Primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. Tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. 1º. de mayo;
- V. 16 de septiembre;
- VI. Tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. 1º. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión de poder Ejecutivo Federal;
- VIII. 25 de diciembre;
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

¹⁵ Capón Filas, obra citada, p. 615.

¹⁶ Pirolo, Miguel Ángel. Obra citada. p. 193.

En España, al descanso semanal se añaden las fiestas laborales, días en los que tampoco se trabaja; a ellas se refiere el artículo 37.2 ET, especificando que no pueden exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.¹⁷

V. Horas Extraordinarias

Son horas extraordinarias las que exceden de la jornada ordinaria, esto es, las horas que sobrepasan, no ya a la jornada máxima legal, sino a la jornada real, aún la reducida, que pudiera laborar el trabajador.

No obstante, no tienen la naturaleza de horas extraordinarias aquellas que, aún excediendo de la jornada semanal (teórica), no superen la jornada semanal más amplia (real), resultante de la distribución por semanas de la jornada ordinaria anual.

Se regulan las horas extraordinarias habituales y las estructurales.

Las primeras son una desnaturalización de la figura, a la que se recurre para eludir la contratación de nuevos trabajadores.

Las segundas se basan en exigencias del proceso productivo.¹⁸

En México la Ley Federal del Trabajo, regula en los artículos 65 a 68 la jornada extraordinaria de emergencia y la jornada extraordinaria de naturaleza económica. En el primer caso, ésta se prolongará por el tiempo estrictamente indispensable, para evitar las consecuencias en el centro de trabajo de un riesgo inminente, o de un siniestro y se pagará con una cantidad igual a la que corresponda a las horas de la jornada ordinaria. En el segundo caso, ésta no debe prolongarse más de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana; se paga al doble y si excede de las nueve horas semanales, al triple.

En España, las horas extraordinarias se regulan en el Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 35. Su número no puede ser superior a ochenta horas en el año; pueden ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y no se computan como tales. Tampoco se da ese carácter a las que se laboran para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

¹⁷ Martín Valverde, Antonio y Otros. Obra citada. p. 550.

¹⁸ Montoya Melgar, Alfredo. Obra citada. p. 346.

VI. Trabajo a Tiempo Parcial

Determinar el significado del concepto de trabajo a tiempo parcial, no es tan fácil como a primera vista pudiera parecer. Las definiciones normativas nacionales varían enormemente de un país a otro.

La más común de las definiciones, es aquella que conceptualiza al trabajador a tiempo parcial, como aquel que hubiese sido contratado para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

De lo anterior se concluye que cualquier reducción de la jornada, será suficiente para que se considere como contrato a tiempo parcial, con lo que se introduce una fuerte dosis de indeterminación en su conceptualización, que hace difícil precisar el contrato a tiempo parcial.

Cuando un trabajador labora a tiempo parcial, evidentemente, no sólo se reduce el tiempo de trabajo, sino el salario que se percibe, ya que éste se paga proporcionalmente.

Los contratos a tiempo parcial se celebran tanto por necesidades de las empresas, en función del tipo de servicios que prestan o de mercancías que producen, pero también para mantener el volumen de puestos; se conviene con los trabajadores, la modificación de las condiciones de trabajo.

Suele afirmarse que este tipo de contratos tienen un riesgo de feminización, en virtud de que facilitan el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, sin necesidad de “descuidar” sus “obligaciones” familiares y domésticas.

¿Qué representa el trabajo a tiempo parcial, en términos de participación en el mercado de trabajo? ¿Es un puente o una trampa? ¿Es una forma marginada de trabajo barato y empleo precario? ¿Capacita a los trabajadores para acceder al empleo bien remunerado o mantener la continuidad de empleo?

El empleo a tiempo parcial se presentó como característica significativa de los cambios producidos en los mercados de trabajo, inicialmente en los países industrializados y se ha extendido a los países de desarrollo.

En España¹⁹ el contrato de trabajo a tiempo parcial, es la reducción del tiempo de trabajo en comparación con lo que es ordinario o habitual en la actividad de que se trate.

¹⁹ Cf. Martín Valverde, Antonio y otros. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid. 2003, pp. 514-516; Montoya Melgar, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid. 2002. pp. 581-583.

El artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores considera celebrado este contrato, cuando se pacta la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Puede ser de duración determinada o indeterminada.

El contrato puede tener carácter a tiempo parcial desde su inicio, o proceder de una reducción acordada del tiempo de trabajo asignado a un contrato anterior, lo que no puede hacer unilateralmente el empresario.

Debe celebrarse por escrito y en modelo oficial, haciéndose constar el número de horas ordinarias de trabajo, al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

La jornada de trabajo puede ser continua o discontinua.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias pero se permiten las horas complementarias, que se retribuyen como ordinarias. El empresario no puede exigir al trabajador más de 15% de horas complementarias sobre las horas ordinarias pactadas.

El artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores establece que: *“se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato de trabajo a tiempo parcial, conforme el régimen jurídico establecido”*.

*“...el pacto de horas complementarias constituye un instrumento ciertamente necesario para una gestión flexible (del contrato a tiempo parcial): la rigidez de la regulación general en la determinación, cuantía y distribución del tiempo de trabajo ordinario, sobre todo por la necesaria predeterminación horaria y por la prohibición de horas extraordinarias, exigirá normalmente a la presencia de este tipo de horas y del correspondiente pacto para dar al conjunto la flexibilidad exigida en el trabajo a tiempo parcial.”*²⁰

En Argentina²¹ la nota característica del contrato a tiempo parcial es la reducción del tiempo normal de trabajo, ya sea diario, semanal o mensual, siempre en el lapso inferior a las dos terceras partes del tiempo de trabajo habitual de la actividad.

²⁰ Rodríguez-Piñero Rayo y Calvo Gallego, Francisco Javier. *Las horas complementarias y su pacto en el Contrato a Tiempo Parcial*. Tirant Le Blanch. Colección Laboral. 103. Valencia. 2000. p. 148.

²¹ Cf. Capón Filas, Rodolfo. *Derecho del Trabajo*. Librería Editorial Platense. La Plata. 1998. pp. 177-178; Gallo, Gustavo J. *Compendio de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Abeledo-Perrot. Buenos Aires. 2001, pp. 95-96; Rubio, Valentín. *Derecho Laboral*. Tomo I. Rubinzal-Culzoni Editores. Buenos Aires. 1999. pp. 114-119.

Para los trabajadores jornalizados de la industria de la construcción, se considera que existe jornada reducida de trabajo, cuando las horas totales trabajadas en el mes no superan las 176, con independencia de la extensión de cada jornada.

La remuneración no puede ser superior a la proporcional que le corresponda a un trabajador de la misma categoría a tiempo completo.

Las cargas sociales se satisfacen en forma proporcional a la retribución cubierta. En caso de pluriempleo, las cotizaciones deben ser unificadas.

El trabajador no puede laborar horas extras, salvo el caso de peligro grave o inminente para las personas o cosas incomparadas a la empresa.

En Chile²² el contrato de trabajo con jornada a tiempo parcial se introduce al Código del Trabajo por la Ley No. 19.759, publicada en el *Diario Oficial* de 5 de octubre de 2001. Comprende los artículos 40 *bis* a 40 *bis* D. En el texto se utilizan indistintamente las expresiones “jornada parcial” y “contrato de trabajo a tiempo parcial”.

La jornada a tiempo parcial, es la que se pacta por una jornada no superior a los dos tercios de una jornada ordinaria de trabajo. Los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos que los que el Código del Trabajo consagra para los trabajadores a tiempo completo.

La jornada a tiempo parcial debe ser continua y no puede exceder de diez horas diarias, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para tomar alimentos.

La Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, en Ginebra, en 1994.²³ Entró en vigor en 1998. Tiene como complemento la Recomendación 182.

Se justifica la regulación de este contrato desde tres diversas perspectivas: para el Estado puede ser parte de una política de empleo, al ser un modo de generar puestos de trabajo; para las empresas, una forma de adaptabilidad y de flexibilidad en la gestión; para los trabajadores una forma de adecuar responsabilidades familiares o expectativas individuales a la necesidad de trabajar.

Son obligaciones de los Estados Parte:

²² Walker Errázuriz, Francisco. *Derecho de las Relaciones Laborales*. Editorial Universitaria. Santiago de Chile. 2003. pp. 275-277.

²³ Ha sido ratificado por: Albania-2003; Chipre-1997; Eslovenia-2001; Finlandia-1999; Guyana-1997; Italia-2000; Luxemburgo-2001; Mauricio-1996; Países Bajos-2001; Portugal-2006; y Suecia-2002.

Las condiciones laborales de los trabajadores a tiempo parcial, deben ser equivalentes a las de quienes lo hacen a tiempo completo en situación comparable, en particular en: maternidad, terminación de la relación de trabajo, vacaciones, días feriados y licencias por enfermedad.

Por lo que hace a las remuneraciones, se deben adoptar las medidas que garanticen la percepción de éstas, no menores de las que perciben los trabajadores a tiempo completo proporcionales.

Se debe garantizar el goce completo de los derechos sindicales, de representación y de negociación colectiva, el goce de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y la no discriminación en materia de empleo y ocupación.

La expresión trabajador a tiempo parcial, designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal, inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. Esa duración normal de la actividad, puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un periodo de empleo determinado.

No se considerarán trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores de tiempo completo, que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

En la actualidad, los desequilibrios crecientes que impactan en la contratación y el empleo, han modificado las estructuras y la organización de trabajo, estos efectos obedecen a diversas causas. Una de ellas es la mundialización de la economía, la cual busca mano de obra barata, no hay que olvidar que los capitales también viajan. La otra es el impacto de las nuevas tecnologías sobre las formas de organizar el trabajo, que precipiten acontecimientos para transformar el escenario laboral e inaugurar “un modelo mucho más flexible de los procesos productivos”, y apresuran la marcha de los cambios en diversos ámbitos de la vida social.

La inclusión de nuevas modalidades en la contratación, elevaron al rango de Convenio Internacional de OIT, jornadas segmentadas debido a la necesidad o imperativo mundial por recuperar el empleo. Así surgieron los trabajadores a tiempo parcial, con jornadas inferiores a las que comúnmente desempeñan quienes ocupan puestos con mayor estabilidad laboral, gozan del derecho de sindicación, negociación colectiva, y seguridad y salud en el trabajo. Pero es evidente que la falta de permanencia en el empleo, los imposibilita para adquirir derechos que sólo generan por el tiempo o antigüedad.

Por la urgente e inaplazable necesidad de crear nuevos empleos y reactivar el crecimiento económico, para erradicar la endemia creciente del desempleo y la precariedad en la contratación, surgen modalidades que intentan cumplir una función nueva, para mejorar y garantizar condiciones más justas, que repartan “recursos y riquezas creadas por el trabajo”.

La Recomendación 182, sobre el trabajo a tiempo parcial de 1994, establece que los trabajadores a tiempo parcial, deberán ser informados acerca de sus condiciones específicas de empleo por escrito o cualquier otro medio.

Señala también que para los trabajadores a tiempo parcial, deberán aplicarse las mismas reglas para acceder a la formación y a la movilidad profesionales, y tener perspectivas de carrera.

En México no se regula de manera específica el contrato de trabajo a tiempo parcial, pero de lo dispuesto en el artículo 83, de la Ley Federal de Trabajo que permite que el salario se fije por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, se desprende de la jornada de trabajo, que es el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón, según establece el numeral 58 del propio ordenamiento, no necesariamente debe tener como duración el máximo permitido, sino que puede ser inferior.

Asociadas al contrato de trabajo a tiempo parcial, están las jornadas acumulativas.

Se consideró a la fijación de una jornada máxima, como conquista emblemática de la clase obrera y se dispuso que nadie debiera trabajar más de ocho horas diarias y 48 horas a la semana, pero comenzó a advertirse que tales previsiones legales no podían ser rígidamente aplicadas a cierto tipo especialísimo de trabajos. A esto se sumaban los elevados costos y los congestionamientos urbanos, que implica la movilización de enormes contingentes humanos en periodos extremadamente cortos.

“Surgió así... una serie de fórmulas que se basaban más en la razón, la convivencia mutua y la imaginación, que es un estricto apego a una normativa prevista para otro tipo de situaciones. Tales fórmulas consistían en la acumulación de horas y días de trabajo y, correlativamente, la acumulación también de días de descanso, de modo que el exceso sobre la jornada diaria y semanal fuera compensado, no con un pago como horas extraordinarias, sino con descanso.

“No fueron sólo esos los casos, ni esas las únicas situaciones que llevaron a revisar los antiguos moldes de la jornada, sino que, en tiempo de globalización, competitividad y flexibilidad, comenzó a hablarse y fueron puestas en práctica medidas de modulación de la jornada de trabajo para

permitir a la empresa un continuo ajuste a las necesidades de la producción, que lejos de ser estáticas, se mostraron cada vez mas fluctuantes y hasta erráticas, gobernadas en gran medida por ese monstruo invisible llamado mercado”.²⁴

El trabajo a tiempo parcial puede ser una alternativa para la incorporación de trabajadores al mundo laboral, con otras responsabilidades sociales o educativas, como madres de familia o estudiantes, para la participación activa de trabajadores en edad de jubilación, así como para la conservación del empleo por exigencia del mercado

VII. Vacaciones

Recién después de la I Guerra Mundial y a partir del Convenio 52 (1936) de la Organización Internacional del Trabajo,²⁵ comenzó la experiencia del descanso anual remunerado, posteriormente regulado por el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre.

Quien trabaja necesita una determinada porción de tiempo anual, para recuperar las energías invertidas en el trabajo.

Desde mediados de siglo, han generado una importante red turística.²⁶

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 76 el derecho de los trabajadores a disfrutar de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrán ser menos de seis días laborables por el primer año de servicios y que aumentarán en dos días laborables hasta llegar a los 12, por cada año subsecuente de trabajo. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

El 8 de marzo de 2007, se presentó por la C. Diputada del Partido Acción Nacional, iniciativa para reformar el artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo y establecer que cualquier modificación respecto al periodo vacacional, deberá ser acordada entre el trabajador y el patrón, dando prioridad a las madres o padres trabajadores, que tengan a su cargo el cuidado exclusivo de hijas e hijos menores de edad, para que dichos periodos vacacionales coincidan con las vacaciones escolares.

²⁴ Pasco Cosmópolis, Mario. “Contrato de trabajo de jornada atípica”, en Estudios Jurídicos en Homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano, Kurezyn Villalobos, Patricia y Ruiz Hernández, Carlos Alberto. Coordinadores. UNAM-I.I.J. México. 2003. pp. 627-628.

²⁵ Aprobado en México por el Senado de la República el 09-03-1938.

²⁶ Capón Filas, Rodolfo. Obra citada. p. 621.

En España un descanso más prolongado, de periodicidad anual, es el previsto en el artículo 40.2 de la Constitución.

El artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que el periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

En Argentina, por disposición del artículo 150 de la Ley del Contrato de Trabajo 20.744, publicada en el B. O. 27/9/74, el trabajador goza de un periodo mínimo y continuado de descanso anual remunerado en proporción a su antigüedad: 14 días, con hasta 5 años de antigüedad; 21, hasta 10; 28, hasta 20 y 35, con más de 20.²⁷

La Organización Internacional del Trabajo aprobó en 1936, en la vigésima sesión, celebrada en Ginebra, el Convenio 52, relativo a vacaciones pagadas; fue ratificado por el Senado en México el 9 de marzo de 1938.

Este Convenio fue revisado en 1970, en la sesión 54 de la Conferencia llevada a cabo en Ginebra. Se establece que los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de vacaciones pagadas, de por lo menos tres semanas laborables, por un año de servicios; los días feriados y las incapacidades que coincidan con las vacaciones, no deberán ser consideradas en el cómputo de las mismas. Este Convenio no ha sido ratificado por México.

La Organización Internacional del Trabajo ha aprobado otros convenios referentes a vacaciones pagadas, en diversas actividades específicas, como el Convenio 101, relativo al trabajo en la agricultura, en 1952; el Convenio 146, relativo a la gente de mar, en 1976. Ninguno ha sido ratificado por México.

Estos convenios se complementan con la Recomendación 93, de 1952, sobre el trabajo en la agricultura, así como con la Recomendación 98, de 1954.

VIII. Retiro

La disminución de la duración del trabajo durante la vida se refiere a la jubilación, la escolaridad obligatoria, y a la capacitación profesional continua. La proporción de ancianos respecto a la población total está en relativo aumento. Aún si, el problema de su protección se vuelve cada vez más grave. Existen cuatro maneras de resolverlo: por medio de los ahorros

²⁷ Pirolo, Miguel Ángel y otros. Obra citada. p. 178.

personales, el socorro o ayuda a la ancianidad, el seguro social del Estado y los programas particulares de jubilaciones.²⁸

Las principales corrientes de la gerontología sostienen que el trabajo es la mejor manera de prevenir el envejecimiento. Según éstas, deberían los trabajadores de edad laborar más tiempo de lo que actualmente ocurre. Por otra parte, los empleadores, los sindicatos, y en cierta medida el Estado, deberían tratar de resolver los problemas de desempleo rebajando la edad de jubilación.

Es relativamente fácil hacer que los trabajadores abandonen prematuramente el empleo, por causas de mala salud y disminución de su capacidad laboral, debido al interés y a los esfuerzos en los primeros periodos de su vida profesional.

Un buen sistema de jubilación anticipada sería una excelente solución al desempleo y subempleo, siempre que se ofrezca en forma voluntaria y permita al jubilado cobrar lo suficiente para vivir bien. Pero la situación actual de desempleo tiene graves consecuencias para los trabajadores de más edad, a quienes se incita a aceptar la jubilación anticipada. A menudo perciben pensiones suficientes pero tienen escasas oportunidades de conseguir otro empleo. La jubilación no es un término feliz de la vida activa para quienes van a vivir constantemente preocupados por falta de dinero.

El retiro voluntario tiene, además, efectos secundarios, pues al reducirse la edad media y la salud de su mano de obra, las empresas tienden a incrementar la carga y la intensidad de trabajo.

En el caso de las personas que se acercan a la edad del retiro o desean el retiro anticipado, una alternativa de ayuda para prepararse psicológicamente para su futura situación, podría ser la reducción paulatina de la semana de trabajo.

Los años de escolaridad obligatoria y, consecuentemente, la educación, afectan la vida de trabajo de cuatro maneras fundamentales: en primer término, porque la edad de escolaridad obligatoria, aunada a la edad de retiro, determina los límites de la duración de trabajo por desempeñar durante la vida.

En segundo lugar, por la proporción de jóvenes que serán estudiantes de tiempo completo después de la escolaridad obligatoria, y por ello tendrán que diferir su incorporación al mercado de trabajo.

²⁸ C. Wilson Randle, *El Contrato Colectivo de Trabajo*, Editorial Letras, S. A. México, D. F., 1963, p. 380.

En tercera instancia se indica que la escolaridad fomenta la capacitación y ésta permite desarrollar una organización más científica del trabajo, que facilita su supresión de los trabajos inhumanos.

En cuarto y último lugar, porque el grado de formación influye sobre el juicio que una persona se haga, sobre la conveniencia de procurar mayores ganancias o mayor tiempo libre.²⁹

La prolongación de la escolaridad obligatoria incide necesariamente en el mercado de trabajo, reduciendo la oferta de mano de obra.

Un nuevo tipo de invalidez, llamada tecnológica, surge a partir del desarrollo económico y el progreso técnico, lo que obliga al patrón y al trabajador a contar con sistemas de capacitación y adiestramiento que se encuentren en armonía con tales requerimientos, y ofrezcan a los trabajadores un grado de calificación que no se anule, lo cual es posible mediante la capacitación continua. Esto obligaría a los trabajadores a ausentarse de sus labores durante varias horas al día o varias semanas al año, por lo que el empleador se vería en la necesidad de ocupar nuevo personal a efecto de no desperdiciar su capacidad instalada y satisfacer sus requerimientos de producción.

IX. Ideas Nuevas

Empiezan a surgir en México, formas de ejecutar un contrato de trabajo, que ya han sido muy exploradas en otros países.

Se puede llegar al caso de que un trabajador en lugar de ser llamado a trabajar por su patrón, lo sea para seguir una formación profesional destinada a acompañar o a prevenir la evolución de su empleo. El patrón también le puede conceder una amplia autonomía en la utilización del tiempo en contrapartida de la obligación de los resultados.

Las nuevas formas de trabajo a domicilio, principalmente el denominado teletrabajo, trastocan prácticamente todas las prescripciones del Derecho del Trabajo y mezclan de manera definitiva el tiempo del trabajo subordinado y el tiempo libre.³⁰

Lo mismo sucede en relación a la práctica de la “disponibilidad para trabajar en cualquier momento según convocatoria”, todavía no muy difundido en nuestro país. ¿Cómo se regula y cómo califica el tiempo en que el trabajador no labora, pero en el que está dispuesto a responder a cualquier solicitud de su parte?

²⁹ Patiño Camarena, Javier. Obra citada p. 32.

³⁰ Casas, María Emilia y otros. Obra citada. p. 131.

Llama especialmente la atención que la Organización Internacional del Trabajo, que en 1924 había aprobado la Recomendación 21, sobre la Utilización del Tiempo Libre, la retira en la sesión 92, celebrada en Ginebra en 2004.

X. Conclusiones

El Derecho del Trabajo no puede estar ajeno a los cambios actualmente en curso. Es necesario que se transforme para seguir cumpliendo su función reguladora de la evolución socio económica.

El Derecho del Trabajo ya no puede limitarse al tiempo del intercambio trabajo/salario. Debe comprender en toda su unidad la vida del trabajador.

Sobre todo, el Derecho del Trabajo, al regular las nuevas formas de distribución del tiempo diario, mensual e incluso anual de trabajo, debe considerar el concepto de tiempo libre.

El valor del tiempo libre disminuye para una parte importante de la población.

Se ha considerado que la lucha contra la desigualdad económica, necesariamente logrará su propósito con el trabajo. Pero reducir el tiempo de trabajo puede llevar a aumentar la desigualdad. Una parte de la sociedad, privada de ingresos estables, también se ve privada de acceder a contextos sociales y culturales que le permitieran disfrutar verdaderamente del tiempo libre.

Esta perspectiva solamente se puede modificar si el tiempo libre deja de depender de los recursos económicos. Ello supone integrar una política social integrada a una política de equipamiento cultural, que permita el acceso a todos a una valoración no mercantil del tiempo libre.

XI. Propuesta

Es necesario que en México las reformas a la Ley Federal del Trabajo, sin apartarse de la protección a la salud del trabajador y su derecho al disfrute del tiempo libre, regulen la jornada de trabajo integral, es decir, no solamente la jornada diaria, sino semanal, anual y de toda la vida activa del trabajador, permitiéndole la mayor flexibilidad posible, incorporando conceptos como el trabajo por resultados y la posibilidad de negociación en el patrón o en relación a la distribución del tiempo de trabajo.

Fuentes Consultadas

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho del Trabajo*. Oxford. México, 2000.

CASAS, Ma. Emilia y otros. *Trabajo y Empleo*. Tirant Lo Blanch. Valencia, España, 1999.

CAPÓN FILAS, Rodolfo. *Derecho del Trabajo*. Librería Editorial Platenese. La Plata, 1998.

C. Wilson Randle, *El Contrato Colectivo de Trabajo*, Editorial Letras, S. A. México, D. F., 1963.

GALIANA MORENO, Jesús María y SEMPERE NAVARRO, Antonio. *Legislación Laboral y de Seguridad Social*. Editorial Aranzadi. S. A. Madrid, 2003.

GALLO, Gustavo J. *Compendio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Abeledo-Perrot. Buenos Aires, 2001.

MARTÍN VALVERDE, Antonio y otros. *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos. Madrid, 2002.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos. Madrid, 2002.

PATIÑO CAMARENA, Javier. *Dinámica de la Duración del Trabajo*. INET. México, 1975.

PIROLO, Miguel Ángel y otros. *Legislación del Trabajo Sistematizada*. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma. Buenos Aires, 2001.

RODRÍGUEZ-PIÑERO RAYO Y CALVO GALLEGO, Francisco Javier. *Las horas complementarias y su pacto en el Contrato a Tiempo Parcial*. Tirant Le Blanch. Colección Laboral. 103. Valencia, 2000.

RUBIO, Valentín. *Derecho Laboral*. Tomo I. Rubnizal-Culzoni Editores. Buenos Aires, 1999.

SANTOS AZUELA, Héctor. *Derecho del Trabajo*, Mc Graw Hill, México, 1998.

WALKER ERRÁZURIZ, Francisco. *Derecho de las Relaciones Laborales*. Editorial Universitaria. Santiago de Chile, 2003.