

## CONTRATOS DE TRABAJO DE JORNADA ATÍPICA

### ATIPICIDAD EN LOS DOS EXTREMOS: JORNADA PARCIAL Y JORNADA ACUMULATIVA

Mario PASCO COSMÓPOLIS\*

SUMARIO: I. *Trabajo por jornada parcial* (part time). II. *Jornadas acumulativas*. III. *Otros tipos de jornada atípica*.

En la historia del derecho laboral, la jornada máxima de ocho horas es, sin duda, la conquista paradigmática de la clase obrera.

Es posible que la duración haya resultado influida por la vieja trova inglesa que fraccionaba el día en tres porciones iguales: *eighth hours to work, eighth hours to sleep, eighth hours to rest, eighth pennies a day*.

La así llamada jornada máxima laboral quedó fijada, al menos en sus primeras manifestaciones, en ocho horas por día, y proyectada a la semana en 48 horas. Así quedó plasmada en el Convenio núm. 1 de la OIT que, no por coincidencia, fue el primero adoptado por tan importante organización.

A lo largo del siglo XX prácticamente todas las legislaciones y muchas constituciones incorporaron el límite máximo. Otras incluso redujeron dicho límite máximo, al punto de que en la actualidad en Venezuela la jornada es de 44,<sup>1</sup> en España de 40,<sup>2</sup> y en Francia de 35 horas a la semana.

Los elementos que complementaban la fijación de una jornada laboral máxima han sido el que fuera frecuente, y las legislaciones cuidaban de remarcarlo de modo expreso, que esa jornada fuera reducida por convenio

\* Catedrático principal de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Miembro de número de la Academia Iberoamericana de D. del T. y S.S.

<sup>1</sup> Artículo 206 de la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela.

<sup>2</sup> Numeral 1 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores de España.

colectivo, acto unilateral del empleador o la mera costumbre. Así mismo, que fuera permitido sobrepasar ligeramente la jornada cotidiana para reducir el número de días de trabajo semanal, en lo que se conocía como semana inglesa. Por último, ha sido valor universalmente reconocido que las horas laboradas en exceso tienen el carácter de sobretiempo u horas extras, que deben ser remunerados con una tasa adicional al costo de la hora ordinaria.

Hasta aquí, con resumidos trazos, los caracteres más generales de la jornada típica, esto es, la usual, la general, la acostumbrada.

Hay, sin embargo, algunas jornadas que escapan a esta normalidad y son, por lo tanto, atípicas. Al examen de estas modalidades atípicas dedicaremos estas líneas, para el libro de homenaje al querido y respetado maestro Néstor de Buen Lozano.

La forma más corriente, ayer y hoy, de atipicidad bajo esta rúbrica es la del trabajo por jornada incompleta, parcial o *part time*. Son muchas las causas que lo justifican, la mayoría de las cuales suponen una ventaja bilateral en su utilización; es el caso, por ejemplo, de mujeres que no pueden desprenderse del todo de sus tareas hogareñas o de estudiantes que deben combinar estudios y trabajo, situaciones ambas en las que coexisten dos actividades, una propiamente laboral y otra extralaboral.

Pero es también el caso de quien por propia voluntad desea laborar dentro de un régimen a dedicación sólo parcial, para disfrutar de un número ampliado de horas de descanso o la de quienes, por razones de edad o condición física, carecen de las fuerzas necesarias para afrontar una jornada prolongada, para ellos extenuante.

Desde la perspectiva empresarial, la contratación a jornada parcial puede significar la posibilidad de rentabilizar mejor sus activos, gracias a un uso más intensivo, así como también que la brevedad del esfuerzo del trabajador incremente su rendimiento y, con ello, su productividad. Puede haber también, obviamente, el aprovechamiento de ventajas o franquicias que la ley a veces otorga, como sucede en el caso peruano.

Es variada la forma como las legislaciones tratan el tema, pues en Colombia, *v.gr.*, los empresarios acusan que la falta de una regulación específica determina que el trabajo por jornada incompleta resulte excesivamente oneroso, mientras en el Perú la legislación protectora tiene un umbral de cuatro horas diarias como mínimo, lo que significa que quien trabaja en jornada menor queda al margen de los principales beneficios.

Pero lo que hoy sacude las viejas estructuras tradicionales son las jornadas acumulativas, en las que la jornada ordinaria máxima es sobrepasada en el día y en la semana, sin que el exceso sea reputado como trabajo extraordinario, y que será compensado no con el pago de una remuneración con sobretasa sino con descanso.

Son varios los sistemas en boga, uno de los cuales, adoptado en Argentina, permite anualizar el cómputo de horas de las que el empleador puede disponer a discreción, dentro de ciertos límites.

Son también atípicas, desde la perspectiva clásica, la distribución flexible del tiempo de trabajo —*flexitime*—, el trabajo a tiempo compartido —*job sharing*— y otras que, sin embargo, han tenido poca repercusión práctica y ninguna legislativa en nuestra región.

#### I. TRABAJO POR JORNADA PARCIAL (*PART TIME*)

El Convenio núm. 175 de la OIT, del 24 de junio de 1994, define el trabajo a tiempo parcial como todo aquél que tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo. Esta definición es menos precisa, y por lo tanto más extensiva o comprensiva, que la que previamente se utilizaba, según la cual es trabajo a tiempo parcial el “efectuado de manera regular y voluntaria durante una duración sensiblemente más corta que la normal”.<sup>3</sup>

Parecería claro que, al abrir el concepto eliminando calificativos y adverbios, lo que se quiere es ampliar la cobertura y alcances del convenio. Sin embargo, son precisamente esos adverbios y adjetivos los que mejor pueden contribuir a una noción precisa, en especial la exigencia de que la duración sea *sensiblemente más corta*, ya que obliga en cierta forma a trazar el linde a partir del cual se marque la línea divisoria entre lo típico —jornada completa— y lo atípico —jornada parcial.

Ese mínimo es de dos tercios de la jornada ordinaria en Argentina y 24 horas semanales en el Perú; en Colombia no ha sido definido. De acuerdo con ello, la jornada que excede de  $2/3$  o 24 horas semanales, según el país, es reputada normal a todos los efectos.

<sup>3</sup> Jallade, Jean Pierre, *Europa a tiempo parcial*, Madrid, MTSS, p. 266.

### 1. *Jornada a tiempo parcial y legislación*

Las legislaciones presentan una gran diversidad de enfoques frente al tema. Así, el trabajo a tiempo parcial es objeto de desprotección en el Perú y de sobreprotección en Colombia. En el primero, el acceso a los principales derechos y beneficios sociales se produce por el cumplimiento de una jornada de al menos cuatro horas diarias; quien labora menor cantidad queda al margen de la estabilidad laboral, las vacaciones, la compensación por tiempo de servicios y otros beneficios, adquiriendo sólo muy pocos beneficios (las gratificaciones, por ejemplo), más por inadvertencia que por decisión del legislador. En este país, curiosamente, al tiempo que se colocó al trabajador a tiempo parcial fuera del alcance de las principales normas laborales, se restringió en algún momento la utilización de estos contratos, fijando un porcentaje máximo respecto de la plantilla de 10%.

En Colombia, la ley no contempla la reducción proporcional en atención a la duración de la jornada, de modo que a quien labora pocas horas por día habría que pagarle la totalidad del salario mínimo legal y demás prestaciones. Ello provoca consecuencias desproporcionadas y redundante en un notorio encarecimiento del costo por hora, dado que, en general, la normativa está prevista para lo común, de modo que previsiones en materia de salario mínimo, prestaciones y beneficios, contribuciones y derechos de la seguridad social y otros sufren algún género de distorsión.

Caro Figueroa,<sup>4</sup> examinando la ley argentina antes de la reforma que él mismo, como Secretario de Trabajo, patrocinó, destaca por ejemplo que, las normas de seguridad social

obligan a liquidar los aportes y las contribuciones según los salarios básicos correspondientes a jornada completa, con lo que trabajador y empleador quedan obligados a soportar una sobrecarga contributiva en relación con el salario efectivamente percibido y el tiempo de trabajo realmente prestado; es decir, los costos se encarecen más que proporcionalmente, desalentando la utilización de esta modalidad, lo que califica de *discriminación negativa*. Similar reclamo se escucha del empresariado colombiano.

Las legislaciones suelen remitir los salarios, prestaciones, derechos, aportes y contribuciones a una base salarial fijada en relación con un día o un

<sup>4</sup> Caro Figueroa, Armando, *La flexibilidad laboral*, Buenos Aires, Ed. Biblos, 1993, p. 126.

mes de trabajo (al jornal o al sueldo, en terminología peruana); rara vez o nunca lo hacen con referencia al valor/hora (medida más precisa, a la que se refieren, si no las legislaciones, sí los estudios económicos comparativos). Aplicada la regla común a la jornada reducida, el valor/hora sufre un incremento directamente proporcional; así, como resulta más que obvio, si dos trabajadores perciben idéntico jornal pero uno de ellos labora la mitad del tiempo, aunque ambos tienen igual ingreso, el costo del segundo es el doble.

La solución legislativa podría pasar por la conversión de todos los valores salariales a horas —a lo que apuntó, aunque sin efecto práctico alguno, la legislación peruana en el artículo 8o. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral<sup>5</sup>—, aunque es más usual referirlo sólo a la proporcionalidad.

### B. *La jornada parcial en la legislación vigente*

En *Argentina*, donde la legislación no contemplaba el trabajo a tiempo parcial, la reforma por vía de la Ley núm. 24.465/95 reputa como tal al que se cumple en una jornada diaria, semanal o mensual inferior a dos tercios de la jornada habitual de la actividad. La remuneración debe guardar directa proporción, lo que se refleja en las contribuciones de la seguridad social y de obras sociales. A su vez, las prestaciones de estas últimas se determinan tomando en cuenta el tiempo de trabajo y las contribuciones pagadas, pero el Estado aporta fondos complementarios para cubrir las diferencias de costos.

Al personal que labora en jornada parcial no se le autoriza el trabajo en sobretiempos, salvo casos de peligro grave y otros de naturaleza extraordinaria.

Esta norma, comentada por Hugo R. Carcavallo,<sup>6</sup> es explicada en sus alcances del siguiente modo:

- a) El trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al *día*, a la *semana* o al *mes*.

<sup>5</sup> La norma marco en materia laboral en el Perú es el Decreto Legislativo núm. 728, Ley de Fomento del Empleo, cuyo reglamento fue aprobado por Decreto Supremo núm. 001-96-TR. En 1997 se aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, el cual quedó dividido en dos partes: Decreto Supremo núm. 002-97-TR, Ley de Formación y Capacitación Laboral, y Decreto Supremo núm. 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

<sup>6</sup> Carcavallo, Hugo R., “La reforma laboral (crónica de la Ley 24.465)”, *Rev. TySS*, Buenos Aires, 1996, p. 419.

- b) Esas *horas* a cumplir al *día*, a la *semana* o al *mes*, deben ser inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad.
- c) La remuneración no podrá ser inferior a la *proporcional* que le corresponda a un trabajador a *tiempo completo*, establecido por ley o convenio colectivo de la misma *categoría* o *puesto* de trabajo.

Esta caracterización —agrega Carcavallo—, carente en varios aspectos de una deseable exactitud, posibilitará el uso de dos grandes tipos conocidos en el derecho comparado, el *horizontal* y el *vertical*,<sup>7</sup> pero pareciera no tolerar otras fórmulas muy diversas que se alejan del simple “trabajo a media jornada”.

*Colombia*, según ya se adelantó, no contempla legislativamente la cuestión, por lo que el recurso empresarial a la contratación por tiempo parcial es muy escaso.

En *España*, el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores recoge la noción de contrato a tiempo parcial y señala que los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad gozarán de los mismos beneficios que los que laboren la jornada completa.

En el caso de *Venezuela*, la Ley Orgánica del Trabajo de dicho país hace una referencia, en su artículo 194, a los casos en los que se haya convenido una jornada a tiempo parcial o menor a la permitida legalmente, señalando que en dichos casos, “el salario que corresponda al trabajador se considerará satisfecho cuando se dé cumplimiento a la alícuota respectiva, salvo acuerdo entre las partes, más favorable al trabajador”.

Por la peculiaridad de la legislación, que traza una línea divisoria nítida, en esta parte desarrollaremos la legislación con un mayor grado de detalle respecto de otros países, en los que ésta es parca sobre el punto.

El del *Perú* es un caso límite, para cuya comprensión es indispensable una breve referencia histórica. A lo largo de décadas, fue valor absoluto que todos los derechos y beneficios estuvieran supeditados al cumplimiento de una jornada mínima de cuatro horas; los trabajadores quedaron así segmentados en dos grandes grupos: quienes trabajaban cuatro horas o más

<sup>7</sup> Por horizontal se entiende, el que consiste en trabajar menos horas de las ordinarias todos los días; vertical es aquel en que se trabajan, a jornada plena, menos días de los normales. En uno y otro caso la suma de horas trabajadas resulta inferior a la considerada como tiempo completo.

por día, a quienes la legislación cobijaba de modo absoluto, y quienes lo hacían por lapso inferior, que quedaban huérfanos de toda cobertura.

Cuando en 1970 es introducida por el gobierno militar la estabilidad laboral absoluta, prácticamente la única excepción prevista con carácter expreso fue, precisamente, la del personal de jornada reducida: sólo tenían estabilidad los trabajadores que laboraban cuatro o más horas diarias.<sup>8</sup> Como contrapeso, se introdujo una restricción al número de trabajadores que podían ser contratados en esa forma, que no podía exceder de 10% del total general. Las normas sobre estabilidad tuvieron grandes variaciones entre 1970 y 1995, pero se mantuvo invariable el criterio, aplicado también a los principales institutos del derecho laboral.

En la actualidad, ha sido derogado el límite, pero se mantiene el régimen conforme al cual el trabajador que no alcanza a completar en promedio cuatro horas por día no está incurso dentro de las normas sobre terminación del contrato por iniciativa del empleador, lo que significa que puede ser despedido sin necesidad de aviso previo y sin indemnización alguna. Pero también que no tiene derecho a la compensación por tiempo de servicios, que es un capital que se deposita semestralmente en una cuenta individual del trabajador abierta en una institución bancaria o financiera de su elección, a razón del 50% de su remuneración mensual cada semestre (en los meses de mayo y noviembre). Tampoco tiene derecho a vacaciones, ya que su goce está sujeto al cumplimiento de un récord de días trabajados al año, considerándose como tales sólo los que alcanzan a cuatro horas o más.

El Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo precisa en su artículo 12 que “Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis o cinco días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro horas diarias”.

El único beneficio que sí les alcanza en forma plena es el de gratificaciones o aguinaldo, que es equivalente a un sueldo pagadero en fiestas patrias y Navidad.

Las normas específicas más importantes que aluden al tema son:

El Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, cuyo artículo 6o. indica que “Los trabajadores que sean contratados a tiempo parcial tienen acceso a todos los derechos y beneficios legales en que no se exija para su

<sup>8</sup> La exclusión de los altos funcionarios y trabajadores de confianza fue incorporada por vía interpretativa, a través de la jurisprudencia.

percepción el requisito de las cuatro (4) horas diarias”; con lo cual invierte la lógica tradicional, la cual sólo les otorgaba tales derechos cuando la ley expresamente exonerada de tal requisito. En su segundo párrafo, dicho artículo agrega: “La presente disposición no es de aplicación en los casos en que la Ley o la convención colectiva exija el cumplimiento de un mínimo de horas para tener derecho a determinados beneficios laborales...”, lo que no es sino una reiteración de lo anterior.

En materia de salarios mínimos —hoy denominados *remuneración mínima* por el artículo 24 constitucional—, el añejo Decreto Supremo núm. 016 del 31 de octubre de 1962 dice que

Gozan del total de sueldo o salario mínimo, los trabajadores que laboran una jornada normal, entendiéndose como tal la jornada máxima legal o contractual. Cuando por la naturaleza del trabajo o por convenio, el servidor labore menos de cuatro horas diarias, no podrá percibir sueldo o salario inferior al equivalente de la parte proporcional del mínimo establecido, tomándose como base para este cálculo el correspondiente a la jornada diaria normal de trabajo”; norma virtualmente idéntica consagra la Resolución Ministerial núm. 091-92-TR, en su artículo 3°. Queda claro, en consecuencia, que quien labora en promedio cuatro o más horas diarias tiene derecho a la totalidad del salario mínimo.

## II. JORNADAS ACUMULATIVAS

Una de las conquistas emblemáticas de la clase obrera fue la fijación de una jornada máxima laboral. Resultó común desde entonces que la normativa dispusiera que nadie debía trabajar más de ocho horas al día y 48 horas a la semana, límite que algunas reducían para ciertas categorías de trabajadores como menores, mujeres y grupos especiales.

Dentro de esa línea el doble límite diario y semanal solía ser expresado mediante la conjunción hilativa y, es decir, debía ser respetado doblemente. La correlación matemática de ello podía ser expresada de la manera siguiente: la jornada diaria máxima, al ser de ocho horas, deja como tiempo libre del trabajador las 16 horas restantes; la jornada semanal máxima legal de 48 horas, resultado de multiplicar seis por ocho, provoca un tiempo libre acumulado de 96 horas, a las que se añaden 24 horas de descanso dominical para completar un total de 120 horas. En la periodicidad quincenal, cuatrisesemanal y mensual, al aplicarse los respectivos múltiplos, arrojarían

96 horas de trabajo por 240 horas libres, 192 por 480 en cuatro semanas y 208 por 512 si calculamos un mes de treinta días.

Las legislaciones, sin entrar en estas minucias aritméticas, han actuado siempre con la lógica que de ellas deriva, la que corresponde a las circunstancias tradicionales y normales del trabajo en un taller, fábrica u oficina.

Desde algún tiempo atrás, sin embargo, comenzó a advertirse que tales previsiones legales no podían ser rígidamente aplicadas en cierto tipo especialísimo de trabajo, como el que debe desarrollarse en campamentos petroleros o mineros, en faenas de pesca, y en un sinnúmero de situaciones que, por producirse en sitios alejados de los centros poblados y en situación de aislamiento, invertían la lógica de la alternancia rítmica de trabajo y tiempo libre, como tampoco en ciertos tipos de producción altamente sofisticados.

Ubicándonos, por ejemplo, en una explotación petrolera situada en el corazón de la selva amazónica, a cientos de kilómetros de la ciudad más cercana y comunicada sólo por vía aérea y fluvial, con temperaturas ambientales superiores a cuarenta grados centígrados, con precipitaciones pluviales frecuentes y muy intensas, ¿resultaría razonable para el propio trabajador contar con 16 horas de ocio cada día? En esa ubicación, ¿le reporta algún tipo de utilidad disponer de un domingo libre cada semana? Porque para que el ocio resulte útil debe permitir un descanso que apareje la total recuperación de las energías. La sola privación total de actividad, la pasividad absoluta, el ocio inerte no son provechosos y, en vez de generar disfrute, provocan aburrimiento y retroalimentan la fatiga.

Todo ello sin tomar en consideración los elevados costos que supondría la movilización de inmensos contingentes humanos en periodos extremadamente cortos.

Surgió así, casi por generación espontánea, una serie de fórmulas que se basaban más en la razón, la conveniencia mutua y la imaginación, que en 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 tiempos de globalización, competitividad y flexibilización, 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 le lejos

de ser estáticas, se mostraron cada vez más fluctuantes y hasta erráticas, gobernadas en gran medida por ese monstruo invisible llamado mercado.

Ello se busca a través de una distinta “distribución del tiempo de trabajo y a la implementación de mecanismos que faciliten una utilización más flexible del mismo; en especial, que hagan posible la puesta en marcha de distribuciones no uniformes del tiempo de trabajo”.<sup>9</sup>

Para explicar el paso de la anterior etapa de uniformidad a ésta de flexibilización limitada, analistas y actores sociales admiten que la imposición de un horario semanal fijo fue el fruto de realidades productivas anteriores, que no hacían necesarios ni posibles ajustes o distribuciones variables del tiempo de trabajo. En este sentido, un informe de la OCDE explica que

el horario semanal fijo respondía, sobre todo al hecho de que los asalariados no podían trabajar más que mientras la fuente primaria de energía era utilizable, y partía del principio de que toda tarea debía ser cuidadosamente descompuesta, repartida con precisión, y supervisada de cerca. Con el avance tecnológico, la energía ha cesado —en numerosos países— de ser única, y la naturaleza de los empleos ha cambiado, y con las nuevas formas de organización del trabajo y de motivación de los trabajadores las concepciones de Taylor han cedido lugar a concepciones más apropiadas.

Como bien dice Ferro,<sup>10</sup> actualmente

se propugna que la regulación de la jornada de trabajo deseche esquemas rígidos que importen tratamientos uniformes e invariables. Dentro de la gama de alternativas que se han desarrollado para dotar de flexibilidad a la regulación de la jornada de trabajo está el caso de aquellos centros de labores que, por su ubicación remota y dificultades de acceso, hacen necesario maximizar la permanencia del trabajador durante jornadas consecutivas que, a la vez, abarcan la mayor parte de las horas del día, a cambio de gozar seguidamente de periodos de descanso que, igualmente, se prolonguen por varios días consecutivos. En efecto, diversas operaciones mineras o petroleras llevadas a cabo en lugares inhóspitos, no podrían organizarse racionalmente bajo un sistema rígido de limitación de la jornada de trabajo, concebido para que, al

<sup>9</sup> Caro Figueroa, Armando, *op. cit.*, nota 4, p. 207.

<sup>10</sup> Ferro Delgado, Víctor, “Sistemas acumulativos de trabajo y descanso en la minería”, *Rev. Informativo Mensual de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía*, año VIII, núm. 9, septiembre, 1999. p. 22.

cabo de una jornada de ocho horas, el trabajador retorne a su hogar. Las ventajas de un sistema de esa naturaleza resultan evidentes. El transporte del trabajador, desde su lugar de residencia, hasta el centro de trabajo ubicado en zonas remotas puede resultar particularmente costoso en razón de su lejanía; de allí que reducir tales traslados resulte un imperativo de eficiencia para el proceso productivo.

A ello se agrega la reducción de costos derivada del hecho de que no será necesario dotar a la operación minera o petrolera de un campamento destinado a albergar a la familia del trabajador, con todas las inversiones de infraestructura que ello acarrea. Así, bastará con contar con un alojamiento temporal para el trabajador, habida cuenta que luego de cumplido su periodo de labor éste se trasladara a su lugar de origen para reunirse con su familia.

Ferro se interroga sobre ¿dónde queda la cuestión social que tanta inquietud ocasionaba a principios de siglo? Y se responde:

Evidentemente, las circunstancias han variado. Es claro que una multiplicidad de operaciones productivas notoriamente beneficiosas para el trabajador y la colectividad, en cuanto generan empleo y riqueza, hacen imperativo dotar a la regulación de la jornada de trabajo de una dosis de flexibilidad. En muchos casos, son las propias organizaciones sindicales las que han acogido con entusiasmo estos sistemas, ya que permiten gozar de periodos de descanso prolongados. Así, no se percibe hoy inquietud social por estas jornadas, habida cuenta de la racionalidad de la que están impregnadas.

### 1. *Jornadas acumulativas y legislación*

#### *En Argentina,*

las modificaciones introducidas en la regulación de la jornada de trabajo lo han sido a través del artículo 25 de la Ley Nacional de Empleo núm. 24.013, que sustituye el artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.). La nueva reforma modifica el régimen anterior en dos aspectos: a) El referido a la reducción de la jornada máxima legal (ocho horas diarias o 48 horas semanales)..., b) El vinculado al establecimiento de métodos de cálculo de la jornada máxima en los convenios colectivos de trabajo con base en promedio. Esto significa que se pueden alterar los límites máximos de jornada diaria o semanal (ocho horas diarias o 48 horas semanales) en tanto el promedio diario o semanal no exceda esos límites y que se respete el descanso diario de 12 horas entre jornada y jornada y las 35 horas de descanso mínimo y continuo

semanal. De acuerdo con ello podría establecerse por convenio colectivo una jornada de 12 horas diarias durante cuatro días y de esta forma el promedio semanal se mantendría dentro del límite máximo de 48 horas, contando el trabajador con tres días continuos de descanso y no generando derecho a horas extraordinarias por aquellas que superen la octava hora diaria.<sup>11</sup>

El Estatuto de los Trabajadores de *España* consigna que la duración máxima de la jornada ordinaria es de 40 horas semanales de trabajo efectivo *en promedio en cómputo anual*.

En *Colombia*, el Código Sustantivo del Trabajo dispone en su artículo 161 que la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas al día y 48 a la semana, salvo excepciones que el mismo precisa (labores insalubres y peligrosas; menores de doce a catorce años, catorce a 16 años, 16 a 18 años). Y añade:

En las empresas, factorías o nuevas actividades que se establezcan..., el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Según se aprecia, la concisión y rigor del enunciado legal no deja margen para la implantación de jornadas acumulativas que desborden los límites diario y/o semanal.

En cambio, en *Venezuela*, la Ley Orgánica de Trabajo en su artículo 200 hace una referencia a la posibilidad de prorrogar la duración normal de la jornada “en las empresas, explotaciones, establecimientos o faenas cuya actividad se halle sometida a oscilaciones de temporada”.

<sup>11</sup> Etala, Carlos Alberto, “La reforma laboral en Argentina”, *La Reforma Laboral en América Latina*, III Congreso Venezolano de Derecho Social. VII Congreso Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Barquisimeto, Estado de Lara, 1995, p. 361.

En el *Perú*, fue necesario nada menos que un cambio constitucional para abrir paso formal a este tipo de jornadas. La carta de 1979 disponía en su artículo 44 que la jornada ordinaria de trabajo era de ocho horas diarias y 48 semanales, y que podía *reducirse* por convenio colectivo o por ley, así como que todo trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria debía remunerarse extraordinariamente. Según hemos antes resaltado, el uso de la conjunción y creaba un esquema de enorme rigidez, pues implicaba una virtual prohibición a cualquier modulación de jornada que conllevara un desborde del máximo legal.

La Constitución vigente de 1993, en cambio, ha previsto expresamente lo contrario; dice su artículo 25:

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho 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.

Saltan a la vista dos aspectos de mucha gravitación: primero, que la conjunción es ahora disyuntiva —o—, de lo que se desprende que los dos límites (diario y semanal) son independientes; y, segundo, que el máximo debe ser respetado *como promedio* y no como tope absoluto, no habiendo tampoco fijado la norma constitucional el lapso máximo en que puede establecerse tal promedio.

La legislación sobre la materia —el Decreto Legislativo núm. 854 del 1 de octubre de 1996<sup>12</sup>— desarrolla el tema de la jornada acumulativa en su artículo 4o., conforme al cual “en los centros de trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar los máximos a que se refiere el artículo 1o.”, esto es, ocho horas diarias o 48 semanales. Previamente a ello, en su artículo 2o. y al señalar las facultades del empleador, su inciso *c* contempla, entre otras, la de “establecer jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días

<sup>12</sup> Amplió y modificó el Decreto Legislativo núm. 713, primero en aludir a “regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos”.

la jornada ordinaria sea mayor y en otras menor de ocho (8) horas, sin que en ningún caso la jornada ordinaria exceda en promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales”.

No resulta de aplicación, consecuentemente, el límite diario (artículo 212 del Decreto Supremo núm. 03-94-EM).<sup>13</sup>

## 2. *Jornadas acumulativas y contratación colectiva*

Mucho más rica que la creación por vía legislativa resulta la introducción de jornadas acumulativas o compensatorias a través de la negociación colectiva.

En la *República Argentina*, Carlos Alberto Livellara<sup>14</sup> destaca que en los nuevos convenios —léase, los posteriores a la dación de la Ley Nacional de Empleo núm. 24.013—

lo más habitual es el cambio en la jornada de trabajo. En casi el 60% de los casos se pactó jornadas más amplias o su distribución en la semana, mes o año según las necesidades de las empresas. Por ejemplo, en el convenio de la Unión Ferroviaria con Tren de la Costa se dice que “la jornada habitual de trabajo será en principio de ocho horas diarias y se cumplirá de lunes a domingo, incluso feriados, en un régimen de trabajo por equipos, con francos compensatorios por turnos”. Pero la empresa podrá disponer de un régimen de jornada intermitente, compuesta de sucesivas prestaciones parciales y con más de una interrupción diaria. Se aclara que el trabajador deberá permanecer en servicio hasta que llegue su reemplazante, hasta cuatro horas después de su horario.

Sobre este tópico, sin duda lo más significativo son los convenios suscritos por el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor —SMATA— con las grandes empresas transnacionales de fabricación de vehículos. Tales acuerdos son considerados hitos muy importantes al respecto por la doble circunstancia de que incorporan novedosos conceptos en materia de jornada de trabajo y que fueron adoptados antes de que las fábricas en

<sup>13</sup> Ferro Delgado, Víctor, *op. cit.*, nota 10, p. 23.

<sup>14</sup> Livellara, Carlos Alberto, “La flexibilidad laboral en la República Argentina”, *Direito do Tráballo. Estudos em homenagem ao Prof. Luiz de Pinho Pedreira da Silva*, Sao Paulo, Editora LTR, p. 668.

que se habrían de aplicar hubieran entrado en funcionamiento. SMATA, un enorme sindicato de rama, actuó en representación de trabajadores en ese momento inexistentes, lo que provocó críticas de algunos sectores.<sup>15</sup>

*Convenio SMATA-General Motors de Argentina: anualización de la jornada de trabajo*

En el convenio, las partes

reconocen y aceptan que están haciendo un esfuerzo histórico en el sentido de orientar positivamente las relaciones de trabajo, de manera que en conjunto puedan efectivamente contribuir al desarrollo personal de los empleados de GM de A. a la expansión progresiva de la empresa y a la promoción del progreso de la sociedad argentina.

Asimismo,

reconocen y aceptan que trabajar en conjunto es indispensable para implantar las innovaciones de este convenio, incorporando de buena fe, la experiencia, el conocimiento y los medios que poseen para alcanzar niveles de satisfacción, de los empleados y los clientes de la empresa, comparables a los mejores del mundo.

Dentro de este entorno conceptual, se incorporan una serie de “nociones modernas y polémicas, como la polifuncionalidad, los grupos semiautónomos de trabajo (denominados ‘celdas’ en el texto), habilitación de contrataciones atípicas, anualización de la jornada, remuneración por productividad”.

En lo que atañe en concreto a jornadas atípicas, se señala:

1. Para proteger el nivel de empleo en situaciones de falta prolongada de abastecimiento o fluctuaciones económicas que puedan generar

<sup>15</sup> Goldín, Adrián y von Potobsky, Gerardo, “Negociación colectiva sin trabajadores. Apostilla al convenio SMATA/FIAT”, *Rev. Relaciones Laborales y Seguridad Social*, Buenos Aires, núm. 15, mayo, 1996, pp. 285-287. Los autores la calificaron de “una curiosa especie de negociación en la que el sindicato representa a un conjunto de trabajadores que aún no existe, una categoría ‘virtual’, si es que las hay”, y cuestionaron que fuera aceptable que “la razonable pretensión de una empresa de determinar *ex ante* el marco jurídico que regirá su desempeño, deba satisfacerse al precio de una desvalorización tan pronunciada de la autenticidad de los criterios de representación sindical y de participación autónoma en la fijación de las propias condiciones de trabajo”.

inestabilidad y/o inquietud social, se establece que la jornada de trabajo promedio será de 2,128 horas anuales, siendo que las eventuales reducciones pueden ser compensadas con jornadas mayores, respetando las normas previstas en la legislación, referidas a duración del trabajo y descanso. Se asegura el pago de horas extras que superen la cantidad anual de horas normales determinadas, de acuerdo con las disposiciones legales.

2. El registro de horas de débito o crédito será comunicado a los empleados de forma mensual.
3. El pago de horas extras se efectuará en el mes que ellas se trabajen cuando no haya débito de horas por parte de los empleados.
4. Cada año se hará un balance de horas trabajadas en el año aniversario anterior, y si surgiera un débito por parte de los trabajadores, el número de horas correspondientes será absorbido por la empresa, cancelando las diferencias que puedan haber surgido.
5. La empresa, de acuerdo con las necesidades de sus clientes, y para atender los objetivos determinados comunicará con anticipación a sus empleados los programas y horario establecidos, cuando las jornadas fueren diferencias que puedan haber surgido.
6. Para la determinación de la jornada anual serán considerados como días trabajados los que corresponden a las licencias con o sin pagos de haberes.

### *Convenio entre SMATA y la empresa Chrysler sobre modalidades operativas de la jornada*

Este convenio es similar al anteriormente comentado, diferenciándose en que:

1. La jornada de trabajo promedio es de 2,080 horas anuales.
2. Se establece un régimen de equivalencias entre horas trabajadas y devueltas por los trabajadores.
3. El trabajo se organiza mediante células formadas por personal polivalente con capacidad para desempeñarse en distintas posiciones de la célula y también desarrollar otras funciones en planta, las cuales tienen objetivos precisos de resultado cuyo cumplimiento determinará el valor de la remuneración variable a recibir.

*Convenio SMATA-FIAT: cómputo acumulado cada ocho semanas*

En este convenio colectivo de trabajo se pone de relieve que “el objetivo común de empresa, trabajadores y sindicato, resulta ser el de mejorar los estándares internacionales en términos de calidad, precios, servicio y satisfacción del cliente”, y se destacan los “factores de éxito que pueden asegurar la obtención de este resultado”, entre los que están la adaptabilidad de la gestión de los factores de producción, la máxima utilización de las instalaciones que permita la recuperación de las inversiones y la eliminación de las ineficiencias y otros.

En materia específica de la jornada, organizada por turnos rotativos de duración variable en las secciones de producción y mantenimiento, cuyo promedio semanal es de 44 horas, se incorpora para ciertos trabajadores una jornada atípica cuyo promedio se establece, no por semana, sino cada dos semanas.

Esta jornada será aplicada a todos los puestos de trabajo en los que la empresa considere necesario la presencia continua, temporal o definitiva de los trabajadores. La actividad laboral normal se articulará en tres turnos diarios rotativos durante los siete días de la semana, con francos compensatorios semanales. En los turnos estará incluido el descanso remunerado de 30 minutos para refrigerio.

El sistema de francos compensatorios prevé un ciclo de turnos y descansos de ocho semanas, con francos de uno, dos o tres días corridos. La articulación de los turnos antes indicados prevé un horario de trabajo promedio semanal cada ocho semanas de 44 horas de presencia y 46 horas y once minutos pagos. Por lo tanto, las horas trabajadas dentro de los límites de los turnos programados en el esquema de este artículo son consideradas horas normales.

*Convenio SMATA con Toyota Argentina*

El convenio sigue la misma línea de los antes transcritos, e incorpora nuevos conceptos, propios de la política y filosofía empresarial de la empresa, como el *Sistema de Producción Toyota*, basado en la eliminación de los tiempos o acciones improductivas y el logro de la más alta productividad y calidad, y *Kaizen*, de mejora continua.

En materia de jornada, las partes acuerdan, con el propósito de proteger el nivel de empleo, una jornada promedio de 2,133 horas anuales.

Cuando la empresa disponga efectuará compensaciones en días sábados, por cada hora laborada se considerarán compensadas una hora y treinta minutos de débito.

En otra actividad, sustantivamente diversa del ámbito automotor, se ha establecido también jornadas atípicas. El convenio colectivo de trabajo entre la Federación Argentina y el Sindicato de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros, de una parte, y la empresa Heladerías Freddo, incluye una cláusula sobre jornada de trabajo, también con base en la anualización de la jornada, acordando, conforme las características propias de la actividad, un método especial para el cálculo de la jornada en base a un promedio anualizado de trabajo normal, conforme las siguientes pautas:

1. La jornada promedio para los trabajadores con una jornada de ocho horas será de 2,133 horas por cada año.
2. La jornada promedio para los trabajadores con una jornada de seis horas será de 1,600 horas por cada año.
3. La jornada promedio para los trabajadores con una jornada de cuatro horas será de 1,066 horas por cada año.
4. Se deja establecido conforme al régimen acordado que las jornadas diarias podrán prolongarse más allá de las ocho, seis y cuatro horas referenciadas y que las horas de prolongación pueden ser compensadas reduciendo la duración de otras jornadas diarias o suprimiendo las mismas, sin pago de adicionales por horas suplementarias mientras no se haya cubierto la jornada anual respectiva acordada. En consecuencia y conforme al régimen especial de jornada anualizada promedio, las horas trabajadas más allá de las ocho, seis y de las cuatro horas, serán todas ellas horas normales por lo que no se consideran horas suplementarias y no dan derecho al cobro de recargo por pago de horas extraordinarias o suplementarias, en tanto y en cuanto no se haya cubierto el total de horas de la jornada anualizada.
5. *Omissis.*
6. *Omissis.*
7. El régimen de jornada anualizada permitirá que las eventuales reducciones en una jornada puedan ser compensadas con jornadas mayores, y viceversa, respetando en todos los casos las normas previstas en la legislación vigente referidas al descanso entre jornada y jornada (doce horas) y al descanso semanal de 35 horas.

8. *Omissis.*
9. La empresa podrá distribuir la cantidad de horas normales dentro de cada año conforme a sus necesidades operativas y de acuerdo con las disposiciones aplicables.
10. La empresa asegura, en todos los casos, un mínimo semanal para el trabajador asignado al cumplimiento de una jornada anual de 2,133 horas, de 24 horas semanales; para un trabajador asignado al cumplimiento de una jornada anual de 1,600 horas, de 18 horas semanales; y para un trabajador asignado al cumplimiento de una jornada anual de 1,066 horas, de 12 horas semanales, integrando el total anual correspondiente a cada caso, y cualquiera que sea la cantidad de horas en menos que efectivamente pudieran trabajarse en la semana, por disposición de la empresa.
11. Se deja establecido que la distribución variable de la prestación deberá efectuarse ejercitando criterios de igualdad, equidad, razonabilidad y previsibilidad, posibilitando no desnaturalizar en el marco del deber de buena fe recíproco, la garantía horaria mínima ni la disponibilidad en la prestación, y procurando compatibilizar las necesidades operativas de la empresa con las personales del trabajador.
12. La cantidad de horas efectivamente trabajadas por decisión de la empresa no altera ni afecta la percepción integral garantizada por ésta de la asignación remuneratoria mensual mínima uniforme establecida para cada categoría y tarea en el artículo 18 de este convenio.
13. Si en el año no se prestan servicios durante las 2,133 horas, 1,600 o 1,066 horas, según sea el caso, el saldo de horas no podrá ser trasladado ni adicionado a años sucesivos, siendo absorbido por la empresa todo débito anual resultante cancelando toda diferencia que pueda haber surgido.

Vía la negociación colectiva, se han implantado también en otras empresas jornadas variables según la época del año. Un ejemplo de ellas, mencionado por Aldao Zapiola,<sup>16</sup> es el de

empresas que operan normalmente ocho horas diarias de lunes a viernes y que durante la época de verano se modifica esta distribución aumentándose

<sup>16</sup> Aldao-Zapiola, Carlos M., “La jornada de trabajo y su regulación convencional”, *Revista de Trabajo*, Buenos Aires, año 1, núm. 2, mayo-junio, p. 86.

en una hora y llevándose a nueve horas diarias la jornada de lunes a jueves y reduciéndose en cuatro horas la del viernes, con lo que el descanso semanal se transforma en un descanso para los trabajadores de dos días y medio.

Para el empleador los ahorros consisten en la disminución de algunos costos por tener la planta inoperante durante medio día más por semana y en los casos del comedor de fábrica con un alto porcentaje de subvención por parte de la empresa, ese costo se reduce de un 15 a un 20%. Se trata del caso Revlon de Argentina, el que resultó tan exitoso que se ha venido aplicando en los últimos, casi, diez años y además ha sido adoptado por la corporación y aplicado posteriormente en otros países —entre ellos EE.UU.—, según las distintas operaciones de que se trate.

*España* también posee importantes convenios colectivos celebrados, los cuales recogen jornadas de trabajo atípicas. Mencionamos dos a título de ejemplo:

#### *Convenio estatal del vidrio y cerámica*

Este convenio, vigente para los años 1996 a 1998, incorporó una jornada laboral de 40 horas semanales de trabajo efectivo; con equivalencia en cómputo anual a una jornada máxima de 1,792 horas/año de trabajo efectivo para 1996 y 1997, y de 1,788 horas/año para 1998. No obstante, se respetaban las jornadas anuales inferiores *ad personam*.

Por acuerdo entre la empresa y los trabajadores pueden compensarse las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, incrementado éste en un 40%, en lugar de ser retribuidos monetariamente, siendo acumulables en días completos. Dichas compensaciones de descanso serán disfrutadas por el trabajador durante los tres meses siguientes al hecho, salvo pacto en contrario.

#### *Convenio general de derivados del cemento celebrado con la Federación Estatal de Madera, Construcción y Afines*

Este convenio estuvo vigente para los años 1996 a 2000. La duración de la jornada anual de trabajo fue disminuyendo desde 1,792 en 1996 hasta 1,760 en 2000, siendo aplicable para todos los convenios de ámbito inferior que tuviesen una jornada anual igual o superior a 1,800 horas. Las horas de trabajo de la jornada anual tendrán la consideración y tratamiento de trabajo efectivo.

La distribución semanal de la jornada, así como el descanso semanal, se fijarán en los convenios de ámbito inferior, respetándose los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

La jornada puede ser distribuida mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando a toda la planilla o por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, entre otros.

Cuando se practique una distribución irregular de la jornada, se puede limitar ésta a los topes mínimos y máximos de siete y nueve horas en cómputo diario, o 35 a 45 horas en cómputo semanal. Estos límites pueden ser modificados por acuerdo entre las partes, hasta por una hora en el caso diario (seis a diez horas) y en cinco horas en el caso semanal (30 a 50 horas).

El empleador puede establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante 24 horas al día, mediante turnos.

Las partes pueden acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por periodos mensuales.

En *Colombia*, el exhaustivo estudio sobre “Tendencias y contenidos de la negociación colectiva (1990-1997)”, elaborado para la OIT por Julio Puig y otros, no recoge un solo pacto o convenio que se refiera a jornadas acumulativas o atípicas en general, tema que “está bajo un régimen normativo tradicional”. A similar conclusión llega el Documento de Trabajo núm. 88 de OIT, que es también un estudio comparado de “Tendencias y contenidos de la negociación colectiva”. Ello al parecer sería debido a la rigidez de la previsión legal sobre la materia.

En el *Perú* ha habido, en cambio, una intensa prodigalidad de fórmulas de acumulación, en especial para trabajos petroleros en la selva amazónica,<sup>17</sup> y que ahora se están extendiendo a la minería. Sin agotar el repertorio, he aquí algunas de las variantes utilizadas.

### *Jornada 19 x 11*

En esta modalidad se trabajan 19 días consecutivos, incluyendo domingos y feriados, a razón de ocho horas diarias, y se descansa en forma conti-

<sup>17</sup> En la selva peruana trabajan, en labores de explotación, dos empresas, ambas fueron consultadas sobre los regímenes que aplican. Aquí se recogen indiscriminadamente todos, sin identificarlos con cada una de ellas.

nua los once días posteriores. La traducción matemática en horas es la siguiente:  $19 \times 8 = 152$ , y  $11 \times 8 = 88$ . En este sistema no se producen horas extras; la compensación corresponde sólo a los domingos y feriados laborados y se otorga en forma de descanso acumulado. Por eso, el cómputo recoge sólo sobre las jornadas de ocho horas, tanto en labor como en descanso; así, en el régimen común, en 30 días consecutivos corresponderían 208 horas de trabajo ( $2G \times 8$ ) y 32 de descanso ( $4 \times 8$ ); en el especial, se laboran 152 y se descansan 88.

### *Jornada 21 x 7*

En esta modalidad —aplicable a obreros— se laboran 12 horas diarias, vale decir, cuatro horas de sobretiempo permanente, durante 21 días consecutivos, y se disfruta de siete días de descanso en cada periodo de 28 (cuatrisesemanal). En este sistema se pagan adicionalmente los domingos involucrados de modo que el trabajador percibe por 21 días trabajados efectivamente un total de 27 jornales. Asimismo, las horas de sobretiempo son remuneradas en forma extra, esto es, en adición al jornal diario y con la sobretasa contractual. Desde el punto de vista remunerativo, al abonarse en forma total la retribución extra de los días de descanso semanal no gozado y las horas extras, los siete días de descanso consecutivo cuatrisesemanal —que son remuneradas con el jornal básico— constituyen una franquicia.

### *Jornada 18 x 10*

Aplicable a los empleados, consiste en el trabajo continuo durante 18 días a razón de doce horas cada uno, incluyendo domingos y festivos, y el descanso continuado durante diez días en el lugar de residencia. Este régimen desborda ligeramente el cómputo anual de la jornada máxima legal de trabajo, ya que llega aproximadamente a 2,340 horas en total, siendo así que la máxima legal, descontando los días festivos, es algo inferior. En compensación, la empresa reconoce un abono de 20 horas mensuales de sobretiempo al personal del campamento, y 40 horas mensuales al personal de producción.

### *Jornada 14 x 14*

Catorce días continuos de trabajo, a razón de doce horas diarias, por idéntico periodo de descanso en su lugar de residencia habitual. La remun-

neración es normal: no hay ningún pago por sobretiempo ni ninguna compensación monetaria. Este régimen es aplicado a personal técnico calificado, de los diez grados superiores del escalafón de la empresa.

#### *Jornada 28 x 28*

Esta modalidad es adoptada por la empresa Occidental International Exploration and Production Company (OXY), quien realiza operaciones en la selva del Perú. Para la prestación de servicios, los trabajadores están sujetos a una jornada de 28 días de trabajo y 28 días de descanso. Los 28 días de trabajo incluyen sábados, domingos y feriados, sin que exista pago adicional por trabajar en dichos días o en sobretiempos. El horario de trabajo es de doce horas, incluyendo tres períodos de descanso en la jornada (uno largo de una hora para el almuerzo y dos breves de quince minutos en la mañana y tarde).

#### *Jornada 28 x 14*

La empresa Minsur adopta esta modalidad para sus trabajadores obreros que prestan servicios en las minas. El sistema supone la permanencia del trabajador durante cuatro semanas consecutivas (28 días) cumpliendo una jornada diaria de diez horas y media, para descansar luego durante dos semanas consecutivas (catorce días). Este ciclo de seis semanas se repite ocho veces en el año, fraccionándose las vacaciones en dos periodos de quince días cada uno (30 días de vacaciones).

#### *Personal embarcado*

El personal que labora en embarcaciones de cabotaje menor hace viajes redondos en los ríos de la selva, cuya duración fluctúa entre quince y 30 días. No hay, en estricto sentido, ni una prestación de sobretiempos ni un control de la jornada ordinaria, la que puede acortarse o alargarse según la distancia que medie entre dos poblados, dado que se navega por lo general sólo con luz solar, tratándose además de una modalidad de trabajo típicamente intermitente o discontinua pues alterna indiscriminadamente horas de trabajo intenso con horas de absoluta inactividad. Con base en ello, se reconocen y abonan cuatro horas diarias como sobretiempo, se labore o no efectivamente en forma extra. En segundo lugar, y esto es lo novedoso,

dada la variabilidad e imprevisibilidad de la duración de cada viaje, se lleva un cómputo acumulativo de días embarcados conforme al cual, por cada 60 días acumulados se disfruta de diez días consecutivos de descanso.

### *Jornada 14 x 7*

También en la minería se vienen adoptando sistemas de trabajo acumulativos, así, por ejemplo, la empresa Yscaycruz tiene un régimen de catorce días continuos de trabajo por siete días también continuos de descanso, laborándose diez horas por día en dos turnos.

### III. OTROS TIPOS DE JORNADA ATÍPICA

No han tenido difusión en la región formas sofisticadas de distribución del tiempo de trabajo como la de trabajo compartido (*job sharing*), aplicada en algunos países europeos como una forma de paliar el desempleo, y que consiste en que una plaza de trabajo es ocupada sucesivamente por varias personas, modalidad que se diferencia del simple *part-time* en el hecho de que los trabajadores comparten un solo puesto y una remuneración. Es decir que mientras en el tiempo parcial simple la tarea de cada quien se independiza en forma individual, en el tiempo compartido se trata de una misma y sola tarea desempeñada por varios trabajadores en forma consecutiva.

Tampoco se han previsto figuras como las del *contrato a tiempo parcial por jubilación progresiva* o *contrato a relevo*, de la reforma española, que también aparece en otras legislaciones europeas, que

surgen cuando el contrato a tiempo completo de un trabajador en edad próxima a la jubilación se convierte en un contrato a tiempo parcial, pudiendo aquél comenzar a cobrar una parte de su pensión y continuar recibiendo mientras la parte proporcional de su salario correspondiente a la jornada reducida que realiza. Las horas de trabajo liberadas son cubiertas mediante contratos de sustitución o de relevo a tiempo parcial.

Prácticamente en todos los países de la UE existen figuras similares, consideradas instrumentos para fomentar el empleo y, como tales, provistas de distintos tipos de incentivos fiscales, rebajas de las cotizaciones o subvenciones de alguna clase.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> “El trabajo a tiempo parcial”, *Informe núm. 4*, Consejo Económico y Social, España, p. 96.

No contemplan las legislaciones examinadas tampoco las modalidades, que alcanzaron gran boga en los países altamente industrializados en la década de 1970, del llamado *flexitime*, que incluyen “aumentos o disminuciones temporales de la jornada total mediante mecanismos como: variaciones de la demanda de horas extraordinarias, reducciones transitorias de la jornada normal, excedencias de suspensiones de contrato de diverso tipo, etc.; como también el establecimiento de jornadas *ordinarias* de diferente duración”.

Esta última modalidad, la más novedosa, consiste en una distribución no uniforme del tiempo de trabajo, permitiéndole al trabajador escoger o decidir la hora de entrada a su labor, dentro un margen o rango que permita coordinar su trabajo con el de los demás; correlativamente, la hora de salida se calcula en función de la hora de ingreso. Así, por ejemplo, puede ingresar entre las 7:00 y las 9:00 horas y terminar su turno entre las 15:00 y las 17:00, si un día decide ingresar a las 8:00, ese día saldrá a las 16:00. El objetivo es, obviamente, otorgarle flexibilidad para adaptar su permanencia a la posibilidad de realizar otras tareas, en el hogar o en la comunidad, así como disminuir la tensión o *stress* generado por la necesidad de ajustarse a horarios rígidos.

Los límites de su ejercicio suponen tres condiciones: “i) que no se modifique el número total de horas de trabajo dentro de un periodo determinado: semana, quincena o mes; ii) respeto del número máximo de horas de trabajo que se pueden prestar por día; y iii) obligación del trabajador de prestar trabajo dentro de ciertos horarios que no es posible variar”.<sup>19</sup>

Modalidad altamente atípica es el llamado *horario modular* que consiste en

dividir el trabajo en módulos de dos a cuatro horas para obtener un encasillado de cuadrícula horaria. La novedad es prever más trabajadores que puestos de trabajo. Cada trabajador está contratado para un número dado de módulos: por ejemplo, 10 módulos de cuatro horas, para cumplir 40 horas por semana. Teniendo en cuenta sus capacidades y las exigencias de cada puesto, deberá organizar su empleo del tiempo rellenando los módulos disponibles en la cuadrícula que se le ha propuesto.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Podetti, Humberto A., “Reexamen de la duración del tiempo de trabajo”, *Revista de Trabajo*, Buenos Aires, año 1, núm. 2, mayo-junio, 1994, p. 20.

<sup>20</sup> Micheau, Jean-Louis, *El horario modular. Por un nuevo ordenamiento del tiempo de trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Promoción Social, 1987, Colección Informes, p. 119.

Ello facilita el intercambio de los trabajadores en un mismo puesto de trabajo, y se aleja de las nociones de trabajo por equipos o de trabajo por turnos, ofreciendo al mismo tiempo más opciones individuales a los asalariados y una mejor utilización de las inversiones a los empresarios.<sup>21</sup>

Otra modalidad, ésta sí regulada en algunos países europeos, mas no en los americanos, es la del llamado *tiempo en espera*, que consiste en que el trabajador sólo concurre a sus labores cuando es requerido por una exigencia activa. Mientras ello no ocurre, empero, él debe permanecer disponible en su propio hogar o en un lugar en el que pueda ser fácilmente ubicado. Se trata de una intermitencia laboral, por la que se alternan periodos de duración variable de actividad, con otros correlativamente variables de espera. El caso más conocido es el de empresas de servicios temporales, que proveen cobertura muy eventual o esporádica a requerimientos absolutamente imprevisibles y variables de una clientela amorfa.

Como es natural, la empresa de servicios no podría mantener activada una plantilla aguardando a que se genere la necesidad, pero tampoco podría reclutar a sus trabajadores sólo y cuando se presente esa necesidad. Ahora bien, desde la perspectiva del trabajador, éste no puede estar perpetuamente encadenado a una posibilidad que acaso jamás se presente, ni su tiempo en espera puede ser absolutamente gratuito. Por eso, en algunos países se han adoptado reglas de protección mínima que apuntan a que i) el tiempo en espera no sea demasiado prolongado, ii) el trabajador perciba una retribución durante ese lapso, y iii) se le garantice una activación cada cierto número máximo de días.<sup>22</sup>

Ninguna de estas formas atípicas está contemplada en la legislación de los países examinados ni aparece en la contratación colectiva.

<sup>21</sup> *Ibidem*, p. 120.

<sup>22</sup> A título de ejemplo se puede citar el Acta de Flexibilidad y Seguridad adoptada en Holanda en 1999, aplicable a los trabajadores con horarios flexibles, tales como trabajadores disponibles en caso de una cantidad de trabajo sobre el promedio (trabajadores *stand-by*), trabajadores auxiliares, trabajadores sin cantidad de horas de trabajo fija (trabajadores cero-horas), teletrabajadores, trabajadores en casa y trabajadores temporales.