

A PROPÓSITO DE LA LEGALIZACIÓN DE LAS 8 HORAS EN EL PERÚ

Las jornadas de trabajo flexibles



**CÉSAR
PUNTRIANO
ROSAS**

Abogado. Docente en la PUCP, ESAN y USMP. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

El 15 de enero de 1919, el entonces presidente José Pardo emitió un decreto que dispuso que la jornada laboral en el Perú fuera de 8 horas diarias. A propósito de la conmemoración del centenario de tan importante declaración, efectuaremos algunas reflexiones sobre la jornada de trabajo flexible en nuestro país.

La institución del tiempo de trabajo, referida al encuadramiento temporal de la deuda de actividad a cargo del trabajador, ha servido históricamente para delimitar la cantidad máxima de horas de trabajo debidas al empresario, a efectos de ofrecer al trabajador una protección mínima frente a los riesgos que representan una duración excesivamente prolongada del trabajo o corta de los descansos.

El diseño legal de esta condición de trabajo evidencia una evolución, pues pasamos de una preocupación por el aspecto cuantitativo (reivindicación obrera de la jornada de ocho horas al día) hacia una centrada en los aspectos también en los aspectos cualitativos de la jornada. Esta última perspectiva comprende el interés empresarial de contar con una distribución del tiempo de trabajo del personal que responda a sus necesidades y, por otra, el interés del trabajador en lograr una conciliación entre el tiempo que dedica a sus actividades laborales y su vida personal y familiar.

A fin de lograr este equilibrio entre los requerimientos del empleador y el tiempo que naturalmente debe el trabajador dedicar a su descanso y a su familia, se introducen modalidades de trabajo flexibles que permiten optimizar el tiempo de trabajo, procurando que exista un equilibrio que redunde en el bienestar físico y espiritual del trabajador, que posea una jornada laboral en consonancia con su dignidad de ser humano, y que sus condiciones laborales durante

dicha jornada laboral cuenten con un estándar que le asegure el mantenimiento de un clima que favorezca su desenvolvimiento eficaz y eficiente durante sus horas de trabajo.

La OIT, en un estudio del 2005 denominado *Horas de trabajo ¿de lo fijo a lo flexible?*, reconocía la existencia de modalidades de ordenación con distribución variable de las horas de trabajo, definiendo a estas como formas de organizar el tiempo de trabajo que permiten adaptar los horarios en función de las variaciones del volumen de actividad laboral del trabajador.

Durante toda la jornada laboral, ya sea flexible o rígida, el empleador debe cumplir a cabalidad con sus obligaciones en su condición de tal, esto es, no solo abonando las acreencias laborales a las que el trabajador tiene derecho, sino también garantizando el cumplimiento de estándares razonables de seguridad y salud ocupacional.

La relevancia para la OIT

Desde su creación en 1919, la Organización Internacional del Trabajo ha buscado adoptar normas internacionales que regulen la jornada laboral. Vemos así que en el Preámbulo de la Parte XIII (Trabajo) del sistema de tratados de paz de Versalles, por el que se estableció la OIT, se previó expresamente la “reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo”, entre las medidas indispensables para mejorar las condiciones de trabajo.

El instrumento que se adoptó, el Convenio N° 1 sobre las horas de trabajo (industria), 1919, contiene una combinación de los dos principios mencionados en el Tratado de Versalles respecto a todos los trabajadores comprendidos bajo su ámbito, pues se limita la duración del trabajo a ocho horas por día y 48 horas por semana en las empresas industriales en general, y a 56 horas por semana en el caso de los trabajos cuya realización continua, por razón de la naturaleza del mismo, deba ser asegurada por equipos sucesivos.

La idea fundamental subyacente al Convenio N° 1, puntualiza la OIT, “es que la combinación de las normas de la jornada de ocho horas y la semana de 48 horas de trabajo contemplada por el Tratado de Versalles debe incorporarse a la legislación nacional a modo de límite jurídico a las horas de trabajo, que debe establecer el poder legislativo y de cuyo cumplimiento se han de

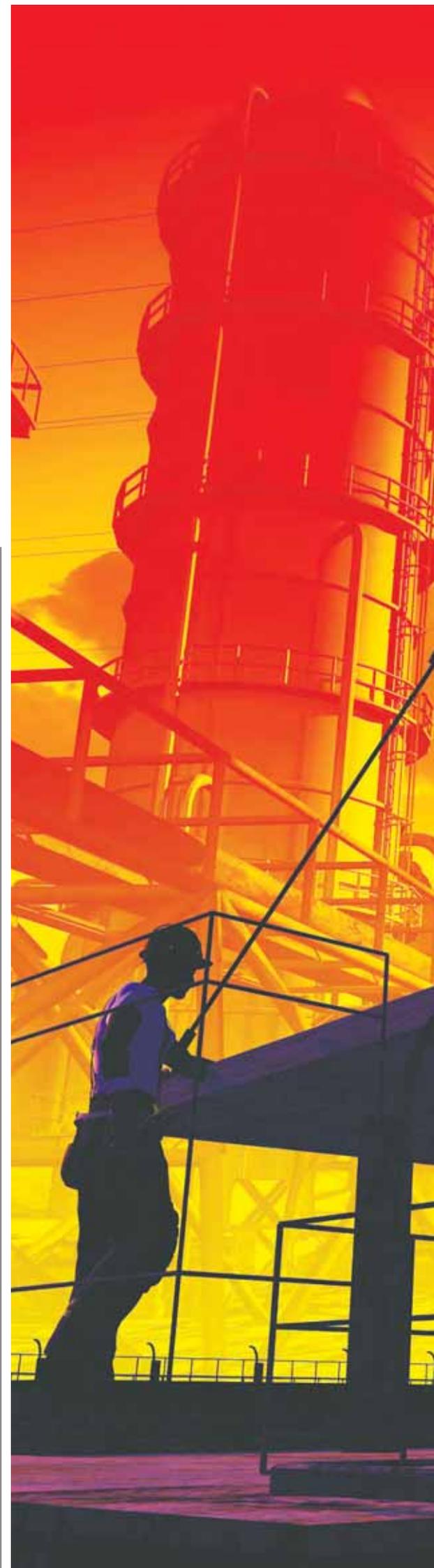
encargar los órganos ejecutivos competentes del Estado”.

Desde una perspectiva jurídica, no existe la expiración de una norma imperativa por el transcurso del tiempo; en otras palabras, una norma mantiene sus efectos mientras no sea modificada o derogada por otra posterior, para lo cual la disposición derogatoria deberá cumplir una serie de formalidades, tal y como lo dispone nuestro ordenamiento.

En ese sentido, el Convenio N° 1 de la OIT, norma internacional de naturaleza imperativa en nuestro ordenamiento, continúa vigente, pese a haber caído en desuso, a nuestro entender, luego de casi 100 años de su adopción por la OIT.

En efecto, si nos remitimos a nuestra Constitución, su artículo 25° establece que la ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o 48 horas semanales, como máximo. Si comparamos esta disposición con la regla general dispuesta en el convenio, advertimos que nuestra norma fundamental, a diferencia de su antecesora de 1979, permite que en algunos días de la semana se superen las ocho horas diarias, siempre que el total semanal no sea mayor a las 48 horas. Si somos estrictos en la aplicación del Convenio N° 1, podríamos llegar a sostener que en aplicación del artículo 27° de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados, aprobada y ratificada por nuestro país, para aquellas actividades comprendidas en el Convenio N° 1 deberá emplearse el límite establecido en el tratado, salvo que nos encontremos ante una de las excepciones en él previstas.

Es más, siguiendo dicha interpretación, tratándose de días en que se labore más de ocho horas, una de las excepciones del convenio permite que la ley autorice que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana, siempre que el exceso del tiempo nunca sea mayor de una hora diaria. Es bastante discutible esta aplicación de las disposiciones de un convenio que datan de hace casi un siglo, cuando la realidad actual se orienta hacia una jornada semanal flexible, en la cual exista una distribución del tiempo de trabajo alternando días de ocho horas de labor con días de menos horas de trabajo (jornadas compensatorias) o días consecutivos de trabajo con descansos compensatorios prolongados (jornadas atípicas o acumulativas de trabajo).





Anotación final

Es innegable que las empresas se preocupan cada vez más por mantener un buen clima al interior de sus organizaciones. Esto no es gratuito, el clima laboral influye en la satisfacción y, por lo tanto, en la productividad. Justamente la implementación de una jornada

flexible coadyuva a la existencia de un buen clima laboral en la empresa. Entonces, al contar con la habilitación legal correspondiente, lo óptimo será implementar jornadas que permitan conciliar el tiempo de trabajo con el personal y familiar. Apuntemos a ello.

En nuestra opinión, la Constitución de 1993 y sus normas de desarrollo resultan más favorables al trabajador al permitir jornadas flexibles de trabajo que permiten conciliar la vida familiar y laboral. Inclusive, el advenimiento de la tecnología permite al trabajador laborar desde su hogar, hecho válido en nuestro ordenamiento pero inimaginable en 1919.

Regulación flexible en nuestro país

La jornada de trabajo se encuentra regulada en nuestra Constitución en su artículo 25, el cual dispone que sea de 8 horas diarias o de 48 semanales, como máximo. Asimismo, señala que “en caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo”.

A nivel infraconstitucional, tenemos el Decreto Legislativo N° 854, Ley sobre Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, posteriormente modificado por la Ley N° 27671, hoy Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, Decreto Supremo N° 007-2002-TR y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 008-2002-TR.

Estas normas permiten el establecimiento de jornadas atípicas o acumulativas, jornadas compensatorias e inclusive reconocen que cierto tipo de trabajadores pueden carecer de jornada en razón a la manera en que ejecutan sus actividades, como el personal de dirección, no sujeto a fiscalización o intermitente.

Cabe mencionar también el Decreto Legislativo N° 713, Ley sobre Descansos Remunerados, cuyo artículo 2° dispone que “cuando los requerimientos de la producción lo hagan indispensable, el empleador podrá establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos respetando la debida proporción, o designar como día de descanso uno distinto al domingo, determinando el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva. [...]”

Entonces, al ser legalmente posible incorporar jornadas de trabajo flexibles en nuestro país, se podría optar por alguna de las siguientes opciones:

► **Abanico de horarios.** El trabajador tiene la posibilidad de elegir entre varias opciones de horarios (con diferentes horas de salida y de entrada) la que más le convenga. Una vez elegido horario, este se convertirá en definitiva mientras trabaje en esa empresa o durante un tiempo bastante largo.

► **Horario flotante.** Este tipo de horario permite al trabajador elegir su hora de ingreso dentro de un margen establecido para ello. Esta clase de horario flexible tiene ventajas tanto para la empresa como para el trabajador porque de esta manera la empresa mantiene unos horarios de apertura al público superiores a las 8 clásicas horas, ya que dentro de un grupo de trabajo puede haber personas que decidan entrar antes y otras que prefieran no madrugar tanto, pero quedarse hasta más tarde.

► **Horario libre.** El trabajador puede laborar cuando más le conviene, siempre y cuando cumpla con los objetivos que para él se hayan fijado.

► **Jornada atípica o acumulativa.** Supone la existencia de días consecutivos de trabajo luego de los cuales se conceden días consecutivos de descanso pagados a manera de compensación.

► **Jornada parcial.** Para quienes laboran durante una jornada reducida. En nuestro país si se trabaja menos de 4 horas diarias en promedio semanal, se carece de estabilidad laboral, compensación por tiempo de servicios y vacaciones.

El teletrabajo también es considerado una modalidad de trabajo flexible que permite la implementación de una jornada flexible, pues el teletrabajador labora a distancia, pudiendo hacerlo desde su hogar, empleando intensivamente la tecnología.►

[1] PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y Erika Monreal Bringsvaerd. La regulación de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales N° 58, p.57

[2] Como sabemos, existen dos acepciones del término condición de trabajo, por un lado una restringida, referida a aquellos elementos que el empleador proporciona a su personal para el adecuado cumplimiento de sus labores, y por otro la acepción amplia que apunta a describir todos los elementos presentes en una relación de trabajo, como la remuneración, jornada de trabajo, descanso vacacional, etcétera.

[3] PÉREZ DE LOS COBOS, op.cit. p.58.

[4] Organización Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª reunión, 2005. op. cit.

[5] Para un mayor análisis al respecto véase: Organización Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª reunión, 2005. Informe III (Parte 1B), Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30). Tercer punto del orden del día: Información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución). El informe puede obtenerse en: <http://www.oit.org>.

[6] Ratificado por nuestro país el 8 de noviembre de 1945 mediante la Resolución Legislativa N° 10195.

[7] El TC ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre un tipo de jornada flexible denominada atípica o acumulativa en la sentencia recaída en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC y su posterior aclaración. El tribunal no la prohíbe, únicamente exige cumplir ciertos requisitos.

[8] RÚBIO NAVARRO, Elena. Reglas de oro de un buen clima laboral. Los factores técnicos y humanos que influyen decisivamente en la productividad de una empresa. En: <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/42/climaoro.htm>.