

CAPÍTULO 24

LA JORNADA DE TRABAJO

José Manuel LASTRA LASTRA

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *El vínculo jurídico del trabajo*. III. *Jornada de trabajo*. IV. *Tipos de jornada*. V. *La jornada en trabajos especiales*. VI. *Jornadas flexibles*. VII. *El trabajo a tiempo parcial en el Convenio 175 de la OIT*.

I. INTRODUCCIÓN

Todas las regiones del mundo enfrentan problemas en cuanto al desempleo, pobreza, desigualdad y marginación.

Las grandes innovaciones tecnológicas producen drásticas reducciones en el empleo, cambios fundamentales en la organización y las estructuras de las empresas; el empleo se pierde, nuevas ocupaciones aparecen, otras desaparecen, las condiciones de trabajo se modifican y la informática impone su ley sobre los métodos y formas de organizar el trabajo, destruyendo las viejas estructuras rígidas para imponer la flexibilidad y satisfacer las crecientes exigencias de polivalencia, extinguir los puestos fijos o de base, y, en general, modificar hábitos y costumbres impuestos por los antiguos sistemas productivos del taylorismo y el fordismo.

¿Cuál es el porvenir del empleo? ¿Quién pagará las indemnizaciones que reclama la pobreza y el desempleo?

Estas y otras interrogantes podríamos plantearnos, pero sin duda, es urgente recuperar el empleo y preservar la titularidad de un derecho, que es el de la dignidad de las personas humanas.

Éste ha sido el gran dilema del mundo del trabajo en las últimas décadas del siglo que está por concluir, en el que acechan al mundo del trabajo muchas inquietudes, incertidumbres y un porvenir con pocas luces y muchas sombras, el reto es grande y las dificultades a enfrentar son muchas, pero también es cierto que millones de trabajadores circundan el planeta para defender y preservar los valores fundamentales que exige el trabajo y su dignidad humana.

II. EL VÍNCULO JURÍDICO DEL TRABAJO

Las viejas fórmulas liberales cimentaron los principios rectores que pasaron a gobernar el mundo contractual: autonomía de la voluntad de las partes, libertad de contratación y seguridad jurídica, de ellas surgió un abismo consistente en el hecho de poseer y el de estar excluido de la propiedad, al pretender borrar las diferencias impuestas por la naturaleza, la educación y una desigual distribución de la riqueza entre los componentes de la sociedad, por lo que nunca fue suficiente la declaración teórica de igualdad de derechos, palabra que “se convirtió en irrisoria”.¹ El acuerdo libre de voluntades, el esquema cambiario y la visión patrimonialista del contrato fueron el arranque genético de la elaboración conceptual del trabajo y, quizás también, el “más sangriento de los sarcasmos”.² De esta manera se fue configurando el vínculo contractual falaz, basado en el irritante escarnio de considerar a “las partes económicamente iguales”.³ Para ello era necesaria la existencia de un acto de sumisión que “se presentara bajo la máscara de un contrato”.⁴ Paradoja o hechizo, “espejo jurídico de funciones sociales específicas, filtro de operaciones de intercambio de bienes y servicios en el mercado”.⁵

Quienes preludiaron la decadencia del contrato como un hecho incontrovertible, aceptaron también la necesidad de su existencia en el ámbito pequeño que “la sociedad actual deja a la libertad humana”,⁶ otros que mencionaron su ineficacia o inoperancia en los actos jurídicos que “no producen sus efectos”,⁷ y hubo quienes hablaron de la frustración producida por la figura contractual, cuando “alteran las previsiones sustanciales que las partes tuvieron presentes al tiempo de celebrar el contrato”.⁸

Sin embargo, el contrato aún existe para configurar vínculos jurídicos y producir efectos trascendentes en el mundo del derecho.

1 Chatelain, Emilio, *El contrato de trabajo*, trad. Adolfo Posada, Madrid, Imprenta de la Revista de Legislación, 1903, p. 104.

2 Grijalba, Alfonso R. de, *El contrato de trabajo*, 2^a ed., Madrid, Librería Española y Extranjera Príncipe, 1902, p. 8.

3 Polo, Antonio, *Del contrato a la relación de trabajo*, Madrid, Revista de Derecho Privado, 1941, p. 39.

4 Kahn-Freud, O., *Trabajo y derecho*, trad. J. M. Galiana, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1987, p. 60.

5 Cfr. Poughon, J. M., *Une constante doctrinale: L'approche économique su contrat, Droits*, núm. 12, 1990, pp. 53-58.

6 Buen Lozano, Néstor de, *La decadencia del contrato*, 2^a ed., México, Porrúa, 1986, p. 291.

7 Morello, Augusto M., *Ineficacia y frustración del contrato*, Buenos Aires, Abeledo Perrot, 1975, p. 76.

8 Espert Sanz, Vicente, *La frustración del fin del contrato*, Madrid, Tecnos, 1968, p. 261.

El trabajo productivo, formalmente aislado, dividido socialmente, origina la riqueza de otros y es canalizado jurídicamente mediante el contrato.

Las nuevas formas de organizar la producción y el fuerte impacto de las innovaciones tecnológicas, han fracturado los paradigmas y la regulación del cometido tutelar en el ámbito jurídico laboral para insertar una amplia gama de modalidades en los contratos a partir de los años 80, por la afanosa búsqueda de trabajos temporales, tiempos parciales, flexibilidad, movilidad funcional y toda clase de mecanismos animados por las tendencias neoliberales en el escenario mundial de la economía. Esta inoportuna inversión, para infortunio del trabajo, mengua la estabilidad y derechos adquiridos, la imposibilidad práctica de la promoción profesional y “recurre al egoísmo como factor animador que reemplace a la solidaridad”,⁹ acrecentan los espacios al “poder unilateral del empresario”,¹⁰ para robustecer las potencialidades individuales en la regulación de las condiciones de trabajo, claros síntomas de la recuperación positiva de libertad individual.

III. JORNADA DE TRABAJO

1. *Etimología del vocablo jornada*

La palabra *jornada* deriva del catalán *jorn*, para el antiguo castellano *journea*, en francés *journal* y en italiano *giornata*, en las diversas expresiones significa “día”, también del latín *diurnus* “diario”, como lo explica el viejo aforismo de Paulo: *Operae sunt diurnus officium* (servicios son el trabajo diario). Por tanto, la *jornada* es el “trabajo de un día” o “el camino que suele andarse en un día”. “Duración diaria o semanal del trabajo”.¹¹

2. *Concepto*

La Asamblea Constituyente de Querétaro de 1916-1917, resolvió disminuir la duración de la jornada, para que los trabajadores no agotaran sus energías por el trabajo extenuante y evitar que esto pudiere redundar en las generaciones futuras y en la progenie de los trabajadores. Muchas y muy poderosas

⁹ Plá Rodríguez, Américo, “Otra inversión de tendencias en la seguridad social: de la solidaridad al egoísmo”, *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 56, noviembre-diciembre, 1992, p. 826.

¹⁰ Baylos, Antonio, *Derecho del trabajo: modelo para armar*, Madrid, Trotta, 1991, p. 72.

¹¹ Cabanellas, Guillermo, *Diccionario de derecho civil*, t. II, 9^a ed., Buenos Aires, Heliasta, pp. 442 y 443.

razones de variada índole “biológica, social, familiar y cultural”,¹² animan este criterio, al que De la Cueva insistió en denominar “jornada humanitaria”, la cual no podría exceder de ocho horas. En el mismo sentido, la ley federal de 1970, en su artículo 5º, recogió el principio, en la fracción III, para estipular la prohibición de: “Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva”.

En el Convenio 30 relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, expedido el 10 de junio de 1930 por la Conferencia General de la OIT, en su decimocuarta reunión, en el artículo 2º señala que por horas de trabajo debe entenderse: “el tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador”. Esta idea ha sido adoptada comúnmente por la mayoría de las legislaciones en los diversos países, tal es el caso de la legislación laboral mexicana, quien la define en el artículo 58 como el “tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”. Esta idea también puede entenderse, según Alonso Olea, como “el tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo; el tiempo de trabajo diario”.¹³

La esencia del derecho del trabajo, desde su aparición hasta ahora, tiene un modelo definido, cuyo objeto de regulación es “el trabajo personal, voluntario, dependiente y por cuenta ajena”.¹⁴ La ejecución del trabajo convenido constituye “la obligación principal del trabajador”.¹⁵

3. Duración y distribución de las horas de trabajo

Es parte del compromiso de los trabajadores, ocupar sus energías por el tiempo estipulado, en beneficio del empleador. Pero también la medicina del trabajo repite, con insistencia, que el trabajo continuo puede ser perjudicial para la salud del trabajador, puede ocasionar un decaimiento y agotamiento de sus energías físicas e intelectuales y, con ello, un menor rendimiento y disminución de la producción, siendo el rendimiento inversamente proporcional a la duración de la jornada laborable, además del peligro que representa el cansancio natural que puede producir accidentes de trabajo. Por ello, y con razón, afirma al respecto Doménico Napoletano,¹⁶ que sin duda el problema relativo a la duración del trabajo interesa no sólo desde el punto de vista

12 Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1972, p. 269.

13 Alonso Olea, Manuel, *Lecciones sobre contrato de trabajo*, Madrid, Universidad de Madrid, 1968, p. 113.

14 Montoya Melgar, Alfredo, “Sobre el derecho del trabajo y su ciencia”, *Civitas. Revista Española del Trabajo*, núm. 58, marzo-abril, 1993, p. 176.

15 Rivero, Jean y Jean Savatier, *Droit du travail*, 12ª ed., París, Thémis, 1991, p. 503.

16 *Cfr. Corso di diritto del lavoro*, 2ª ed., Nápoles, Liguori Editore, 1968, p. 218.

social, por cuanto resguarda la tutela física y moral del trabajador, jurídica al imponer límites a la autonomía de los sujetos de la relación de trabajo, pero, también, desde un punto de vista económico, en cuanto la duración del trabajo puede repercutir sobre los costos de producción, beneficios de la empresa y precios de los bienes producidos.

Al finalizar la primera guerra mundial los países se mantuvieron escépticos frente al problema que se comenta, y en general, a los problemas del trabajo, ocupándose, en forma limitada, de algunas labores especiales. Fue en 1919, en la Conferencia Internacional de Washington, donde se limitó la duración del trabajo a jornadas de ocho horas y cuarenta y ocho horas semanales. Esta convención fue ratificada por los principales países del Continente Americano y Europa.

En tal sentido, diversas legislaciones del trabajo aceptaron y adicionaron, en sus textos, la idea de limitar la jornada, así, las leyes mexicanas del trabajo de 1931, consignaron la idea en su artículo 32, fracción VII, y en los artículos 5º, fracción III, 59 y demás relativos, que establecen la prohibición de jornadas inhumanas, y la posibilidad, para el patrón y el trabajador, de fijar la duración y repartir las horas de trabajo.

4. *Tiempo efectivo*

Aun cuando la figura del trabajo efectivo es y continúa siendo una vieja añoranza patronal, consistente en la actividad o trabajo efectivamente realizado, sin incluir en el cómputo de la duración de la jornada los reposos intermedios. Tal enfoque es el de la definición de la jornada que adoptaron algunos países europeos, en la reunión de los ministros de trabajo de Alemania, Bélgica, Francia, Gran Bretaña e Italia, entre otros, celebrada en Londres en mayo de 1926. En esta reunión se adoptó el criterio de considerar la duración del trabajo como el tiempo durante el cual el personal permanece a disposición del empresario, no comprendiendo los descansos, durante los cuales el personal no se encuentra a disposición de aquél. Tampoco fueron incluidos en la idea del trabajo efectivo el referente a ocupaciones que exigen, por su naturaleza y calidad, trabajo discontinuo o de simple espera o custodia. El tiempo en que el trabajador no se encuentra a disposición del patrono, según este criterio, fue considerado tiempo libre para aquél; esto es, no computable durante la jornada de trabajo.

La comisión redactora de la Ley Federal del Trabajo mexicana de 1970, adoptó una solución bastante equilibrada, en razón de nuestra economía y

realidad social, al determinar que el riesgo de la producción es el riesgo de la empresa, por tanto, excluyó el principio del trabajo efectivo por el de tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo. Por lo que, el no utilizar su energía durante este periodo de tiempo constituye “un riesgo para la empresa”.¹⁷ En el derecho laboral español, a pesar de que incluye la figura del tiempo efectivo (artículo 34-1), dispone que el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo (artículo 34-5).

5. Necesidad de reducción de la jornada

Aun cuando las partes pueden convenir libremente en el contrato de trabajo, la duración y repartición de las horas de la jornada, sin exceder de los límites, no ha sido tarea fácil, a pesar de que existen motivos suficientes para influir en su reducción o limitación. En muchas ocasiones se ha observado que las jornadas excesivas agotan a la clase trabajadora y provocan un verdadero “despilfarro del material humano, sin beneficio para la producción”.¹⁸ La reducción o limitación de la jornada puede configurar para el trabajador, en algunos casos, “una forma indirecta de rebaja salarial”,¹⁹ pero, en otros, se ha demostrado que en las jornadas relativamente cortas la producción “es mayor y de mejor calidad”.²⁰ La reducción de la jornada laboral permite el aumento de turnos y, con ello, al intensificarse el trabajo por el obrero en menor tiempo, se logra una mayor producción. También origina una disminución del tiempo que permanece el trabajador en los lugares de trabajo, circunstancia que en estas épocas el trabajador valora aún más, en virtud de que puede disponer de mayor tiempo libre para sí mismo, su familia y la colectividad a que pertenece, de otra manera, esto es, en el supuesto de dedicar al trabajo dependiente todas sus energías y todo el tiempo de que dispone, “sus derechos y deberes como persona resultarían anulados”.²¹

17 Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. I, 6^a ed., México, Porrúa, 1980, p. 274.

18 Cabanellas, Guillermo, *Tratado de derecho laboral*, t. II, vol. 2, 3^a ed., Buenos Aires, Heliasta, 1988, p. 378.

19 Goldin, Adrian O., “La reducción de la jornada”, *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, año XXXIII, núm. 6, junio 1973, p. 405.

20 Cabanellas, Guillermo, *op. cit.*, p. 380.

21 Deveali, Mario L., *El derecho del trabajo*, t. I, Buenos Aires, Astrea, 1983, p. 417.

IV. TIPOS DE JORNADA

La clasificación de las jornadas ha sido preocupación de sociólogos, economistas y juslaboralistas, quienes han partido de diversos puntos de vista y consideraciones para tal efecto; así algunos han hablado de jornada normal, humanitaria, especial, etcétera.

Néstor de Buen,²² sugiere la siguiente clasificación, con referencia a la legislación del trabajo en México:

- a) *Jornada diurna*, la comprendida entre las seis y las veinte horas. Con duración máxima de ocho horas.
- b) *Jornada nocturna*, entre las veinte y las seis horas. Con duración máxima de siete horas.
- c) *Jornada mixta*, la que comprende periodos de jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media. Si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna. Con duración máxima de siete horas y media.
- d) *Jornada reducida*, en el trabajo de menores de dieciséis años, la actividad no puede exceder de seis horas diarias y tendrá que dividirse en periodos máximos de tres horas, para que, en los distintos periodos de la jornada, éstos disfruten de una de reposo, por lo menos (Artículo 177 LFT).
- e) *Jornada especial*, será aquella —según De Buen— cuya duración es mayor de la diaria o habitual, si con ello se consigue el reposo del sábado por la tarde o cualquier otra modalidad equivalente, la idea encierra “in-discutible bondad, pero es dudosa la constitucionalidad del precepto”.²³
- f) *Jornada extraordinaria*, es aquella en la que se prolonga la duración más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales. La cual no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.
- g) *Jornada emergente*, es aquella que requiere una prolongación del trabajo más allá del límite ordinario de trabajo, por causas o circunstancias de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa.
- h) *Jornada continua*, aun cuando la ley no la define, la menciona en el artículo 63, con relación al descanso de media hora, y expresa la idea de que ésta transcurre a partir del inicio y el tiempo en que la jornada concluye; en este espacio, el trabajador está a disposición del patrón. Sin embargo,

²² Cfr. Buen Lozano, Néstor de (Coord.), *Jornada de trabajo y descansos remunerados*, México, Porrúa, 1993, pp. 119 y 120.

²³ Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo*, t. II, 10^a ed., México, Porrúa, 1994, p. 163.

cabe aclarar que la idea de continuidad en el texto de la ley no significa, como bien lo expresa De Buen, ininterrumpido, puesto que el trabajador tiene derecho a un descanso de media hora, por lo menos. Por último.

—i) *Jornada discontinua*, cuya característica principal es la interrupción para que el trabajador pueda libremente disponer del tiempo intermedio e implica dos momentos diferentes de iniciación de jornada.

El extinto laboralista Guillermo Cabanellas,²⁴ propone la siguiente clasificación de la jornada:

a) Por su duración: { normal
extraordinaria

b) Por el horario solar: { diurna
nocturna
mixta

c) Por la naturaleza del trabajo: { insalubre
salubre

d) Por el sujeto: { de varones mayores de edad
de mujeres
de menores

e) Por la prestación: { por cuenta ajena
por cuenta propia
en explotaciones públicas
en servicio doméstico
en tareas agrícolas

f) En relación a la norma legal: { incluida dentro de ésta,
excluida del régimen legal,
con protección limitada;

g) Excepciones: { tareas de dirección o de vigilancia,
trabajo por equipo,
trabajos intermitentes.

²⁴ Cfr. Cabanellas, Guillermo, *op. cit.*, pp. 397-398.

V. LA JORNADA EN TRABAJOS ESPECIALES

1. *Jornada laboral de las mujeres*

Por razones que derivan de la naturaleza de ciertas actividades o de los sujetos que las realizan, se han establecido regímenes peculiares o especiales en las jornadas de trabajo. Así, en diversas legislaciones del trabajo, por lo general, la mujer trabajadora goza de ciertas prerrogativas específicas, con la finalidad de proteger la maternidad, salud y bienestar, otorgándole permisos, licencias con goce de salario y prestaciones durante la incapacidad que comprenden los periodos pre y postnatales, prohibiendo los trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que puedan alterar su estado psíquico y nervioso. Habrán de disfrutar de un periodo de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; durante el periodo de lactancia tendrán derecho a dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos; percibirán su salario íntegro en los tres meses que dure su incapacidad, y en casos de prórroga, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días. Tendrán derecho de regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha de parto y, además, que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales (artículo 170, LFT).

En la legislación canadiense la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, intenta prevenir, en su artículo 40, los orígenes y consecuencias potencialmente nefastas del trabajo, tanto para el infante que va a nacer, como para la trabajadora embarazada, con la finalidad de evitar los riesgos y peligros psíquicos, producidos por “vibraciones, radiaciones, ruidos, calor y frío”.²⁵

2. *Jornada de menores*

Entre las causas que motivan un régimen especial para los menores que trabajan está el de la edad; en tal sentido ha sido loable el esfuerzo realizado por la Organización Internacional del Trabajo, al expedir quince convenios de los cuales México ha ratificado tres. Claro está que el problema es difícil y

²⁵ Lippel, Katherine, Stéphanie Bernstein, Marie-Claude Bergeron, *Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite: réflexions sur le droit et la médecine*, Québec, Les Éditions Yvon Blais, 1996, p. 46.

complejo en los diversos países del orbe, en los cuales estos trabajadores son explotados, marginados y con escasas probabilidades de integrarse a la planta productiva de los países en actividades acordes a la minoría de edad, que ofrezcan alternativas en el desarrollo biológico, psíquico, moral y educacional de quienes, a temprana edad, necesitan trabajar para subsistir y enfrentar la vida en puestos de trabajo dignos, que las economías de los diversos países se han tardado mucho en diseñar. La dolorosa realidad la enfrentamos cotidianamente en las calles de nuestras ciudades, el problema de los menores, como dice, atinadamente, Carlos de Buen, “no tendría las pavorosas dimensiones que tiene si no fuera por las graves injusticias que se cometen con el trabajo de los mayores”.²⁶

La legislación internacional del trabajo ha clasificado el trabajo del menor en cinco categorías: industrial, no industrial, agrícola, marítimo y subterráneo. El trabajo nocturno comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, del día siguiente, se considera totalmente prohibido.

Tres aspectos destacan en las condiciones de trabajo referente a los menores: el tiempo de trabajo, los descansos y la remuneración; es aquí donde la contratación se separa de las reglas generales aplicadas a los demás trabajadores, con excepción hecha de los trabajos especiales. La norma internacional estima que el trabajo realizado por los menores no debe ser superior a seis horas, cada día. Con dificultades se han admitido las excepciones impuestas por el grupo de países que han solicitado la reducción de edad de ingreso al trabajo de los menores de doce años, en favor de quienes han tratado de imponer una jornada de cuatro horas al día.

Es admitido que por la formación y desarrollo físico de los menores entre dieciséis y dieciocho años, se encuentran capacitados para laborar un tiempo mayor. Sin embargo, no se aceptan los trabajos nocturnos para ellos y menos aún el tiempo extraordinario.

VI. JORNADAS FLEXIBLES

Existen nuevas y muy variadas formas para contratar el trabajo, cada una de ellas recurre a una combinación distinta de métodos para alcanzar los objetivos fijados: semanas de trabajo de cuatro días, turnos de diez horas, horario promediado, rotación de los días libres, horario escalonado, trabajo compartido.

²⁶ Buen Unna, Carlos de, “El trabajo de los menores y el derecho laboral”, *Cuadernos, Memoria del Coloquio Multidisciplinario sobre Menores*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 1996, p. 149.

Del trabajo a tiempo parcial nos hemos ocupado con anterioridad. El trabajo compartido consiste en que “dos personas aceptan encargarse de un mismo trabajo y repartirse la remuneración”.²⁷ La empresa estadounidense Mid-Western Window, de Iowa, lo ha puesto en práctica con bastante éxito en la fabricación de puertas y ventanas.

El horario escalonado es el que “permite a cada trabajador escoger la hora de entrada y la de salida”.²⁸ El empleado puede aumentar o disminuir el número de sus horas de trabajo, como haga falta.

En la modalidad del horario promediado, los trabajadores contraen la obligación de laborar un número fijo de horas en determinado periodo, el cual puede ser semanal, mensual o anual, pero deben estar dispuestos a cambiar el número de horas que trabajan efectivamente, para hacer frente a las oscilaciones de la demanda. Los empleadores constatan que el horario promediado les permite amoldarse a la demanda y atenuar la necesidad de pagar horas extraordinarias o contratar personal eventual. También los trabajadores pueden preferir esta modalidad, en virtud de que no tienen que trabajar con la intensidad habitual de la jornada. Entre los inconvenientes para los trabajadores están la disminución del salario y el no aprovechar su tiempo libre.

Ningún orden puede ser comprendido como pura forma, sino siempre lo es en “función de los valores en el que él se basa y le otorgan significado”.²⁹ Las necesidades materiales y del espíritu de cuantos trabajan deben ser satisfechas.

VII. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN EL CONVENIO 175 DE LA OIT

En la actualidad, los desequilibrios crecientes que impactan en la contratación y el empleo han comenzado a modificar las estructuras y la organización del trabajo, estos efectos obedecen a diversas causas. Una de ellas es la mundialización de la economía, la cual busca mano de obra en donde cueste menos, 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, para precipitar acontecimientos que transforman el escenario laboral e inauguran “un modelo mucho más flexible de los procesos productivos”,³⁰ que apresuran la marcha de

27 OIT, *El trabajo en el mundo 1992*, núm. 5, Ginebra, 1992, p. 78.

28 *Idem*, p. 79.

29 Saldanha, Nelson, “La noción del orden y los valores sociales”, *Revista de Ciencias Jurídicas*, núm. 72, Universidad de Costa Rica, mayo-agosto, 1992, p. 85.

30 Espiricuetto Islas, María Esther, “La innovación tecnológica en la organización del trabajo”, *Sicori. Boletín Mensual*, México, PEMEX, febrero, 1997, p. 5.

los cambios en los diversos ámbitos de la vida social. Es preocupante el desplazamiento del trabajo humano, la reducción de jornadas y la mutilación de la contratación colectiva.

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.

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 por mayor tiempo en el empleo, los imposibilita para adquirir derechos que sólo se generan por el tiempo o antigüedad.

Por tales circunstancias, la Conferencia General de la OIT adoptó el Convenio 175, con fecha 24 de junio de 1994, cuya finalidad consistió en establecer la figura del trabajo a tiempo parcial, dicha expresión designa a “todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo” (artículo 1, inciso a) del Convenio 175).

En algunos países la posibilidad legal del trabajo a tiempo parcial quedó incluida en sus legislaciones laborales. En España, el Estatuto de los Trabajadores prevé, en su artículo 12, la contratación a tiempo parcial, por un número de horas al día, a la semana, al mes o al año. El cual puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad, con excepción del contrato de aprendizaje. El contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido, se concierta para realizar trabajos fijos y periódicos.

En la actualidad existe 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. Sólo así, el trabajo podrá cumplir una función nueva, que lo releve como factor de producción y de lucro empresarial o, como diría René Laperrière, “éste no surge como un lujo de países ricos, sino para mejorar y garantizar condiciones más justas, que repartan recursos y riquezas creadas por el trabajo”.³¹

³¹ Laperrière, René, *Droits du travail et commerce international*, Departament des sciences juridiques, UQAM, Les Éditions Yvon Blais, 1995, p. 122.