



**Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)**

<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA:

FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Resumen: el siguiente informe se basa en un estudio doctrinario sobre la flexibilización o desregulación de la Jornada Laboral, se analizan las distintas formas de flexibilizar la duración del trabajo ajustándolo a las necesidades de los patronos.

SUMARIO:

- I. Diferente entre flexibilización y desregulación**
- II. Flexibilización de la Jornada Laboral.**



DESARROLLO:

I. Diferente entre flexibilización y desregulación

"Leda Abdallah, en la pagina web mencionada, hace una breve explicación sobre las diferencias entre flexibilización y desregulación que se podrá resumir de la siguiente manera: La flexibilidad laboral es un proceso impulsado, principalmente, por los empresarios para liberar todas aquellas amarras que impidan el libre mercado y el desarrollo del capital, lo que buscan es poder adoptar medidas que respondan a dichos requerimientos.

Ahora bien, a pesar de que la flexibilidad laboral propone nuevas leyes para regular las relaciones laborales, no elimina completamente las regulaciones del trabajo. En otras palabras, lo que pretende es modificar las leyes, los derechos y protecciones que ya existen, para adecuarlos a sus necesidades, que son las necesidades de la producción y el mercado.

Por otra parte, la desregulación laboral es un concepto más bien de tipo legal, es una forma extrema de flexibilidad laboral. Consiste en eliminar todas las reglas, protecciones y derechos en materia laboral, para que las relaciones laborales se rijan por el libre mercado. Esto no es lo que ha predominado en América Latina, por eso en este documento utilizamos el concepto de flexibilidad, porque el proceso llevado a cabo en la mayoría de los países latinoamericanos ha sido de modificación y adaptación de las leyes laborales, es decir no han sido eliminadas completamente, sino más bien se busca su modificación.

Además de lo expresado por dicha autora, hay quienes consideran que la desregulación es el camino del desarrollo, puesto que es la referencia a un exceso de normativa estatal que comienza en el siglo VII con el advenimiento del mercantilismo y sus manifestaciones como el crecimiento de las ciudades, la expansión del comercio internacional y la sofisticación de las técnicas de producción, entre otros.

Para los defensores de la desregulación, el Estado entra en ese período en un exceso de legislación, en un sistema económico directamente intervenido, dando como resultado una economía dirigista, de acceso difícil o imposible para la empresa que no tiene contacto con los altos dirigentes políticos.



La solución para este grupo, es suprimir el exceso de intervención estatal, desregulando y dejando que sea los intervinientes del proceso económico productivo los que definan las reglas que regulen las relaciones.

A pesar de lo expresado anteriormente, los términos desregulación y flexibilización son usados indistintamente por algunos autores, puesto que en el fondo la desregulación es una forma de flexibilización, solo que llevada a su extremo máximo"¹.

"1. El tema de la flexibilidad ha marcado especialmente el debate laboral en los últimos cinco años. La cuestión no es nueva y ya se había planteado en oportunidad de las diversas políticas europeas de concertación y del naciente neoliberalismo de los países anglosajones. Pero es a partir de 1985 que congresos, seminarios, publicaciones especializadas, encuentros técnicos entre los interlocutores sociales hacen permanente referencia a la cuestión de la flexibilidad, que bajo diversas formas es impulsada por las políticas económicas de la mayor parte de los países.

Este debate está generalmente cargado de dogmatismo y en él se radicaliza un verdadero disenso ideológico. Es, en general, un debate en blanco y negro en el que todos los bienes o todos los males del futuro del derecho laboral se atribuyen a la flexibilidad. Por un lado, están quienes consideran que no es posible modernizar las economías y enfrentar los desafíos del sistema productivo del futuro sin quitar las rigideces que atribuyen al derecho del trabajo; por otro lado, los defensores de la protección laboral afirman que estamos asistiendo a un ataque frontal a la disciplina jurídica y los que tratan de justificar la flexibilidad, lo hacen con argumentos similares a los que se expresaban a comienzo del siglo, ante el avance de las normas protectoras del trabajo. Como indica Bronstein, la "flexibilidad es para algunos una idea moderna y seductora que inspira simpatías, mientras que para otros es un caballo de Troya, cuyo interior encierra peligros susceptibles de amenazar la solidez de un edificio jurídico cuya consolidación hasta hace poco tiempo parecía un hecho irreversible".

Es, además, un tema que provoca alta conflictividad social porque flexibilizar significa quitar garantías laborales y, en definitiva, existe la idea generalizada que esa pérdida de garantías provoca a la larga desocupación y colectiviza un estado social de inseguridad.



De todos modos y más allá del debate de mérito sobre la "flexibilidad", ésta constituye una realidad que va introduciéndose en mayor o menor medida en los sistemas de relaciones laborales de todos los países. Como acertadamente señala Plá Rodríguez, en un excelente y meditado estudio sobre el tema, "el debate de Fondo - ¿hay que flexibilizar o no? - ha sido reemplazado por un debate pragmático: ¿cómo flexibilizar? Este cambio de planteo supone ya un triunfo de la tendencia flexibilizadora y una capitulación de la posición opuesta".

Por otra parte, el debate ideológico al que nos referíamos sufrirá evidentemente el influjo de los acontecimientos de agosto de 1991 en el mundo comunista, que probablemente han determinado el final histórico aunque no cronológico, del siglo XX: los datos emergentes de la realidad parecen indicar que inicia una nueva época en la que el capitalismo y la burguesía han triunfado, sus sistemas económicos ya no tienen competencia, sus organizaciones políticas ya no tienen opositores.

En este contexto ideológico es difícil armar una discusión científica o, cuanto menos, racional. Plá Rodríguez señala, precisamente, que aunque es difícil ser neutral ante este tema, debe examinárselo "con la máxima serenidad y objetividad".

Admitida esta realidad, cargada de maniqueísmo⁵ e influida intensamente por los cambios políticos, se plantea para el juslaboralista lo que Javallier llama un desafío normativo. En el alba del siglo XXI -expresa el profesor francés- cualquiera sea el país, el ordenamiento jurídico o el sistema de relaciones laborales, el proceso de flexibilidad impone una profunda reflexión sobre los fundamentos y finalidades del derecho del trabajo. Es necesario un debate amplio y riguroso, al que cada uno debe aportar su análisis y su respuesta, pero en el quédenos principios deben subsistir, en especial el que da fundamento a la acción de la OIT: el trabajo no es una mercancía.

2. Antes de seguir el debate que nos ocupa y a riesgo de ser tediosos, consideramos útil resumir algunas ideas básicas que caracterizan la llamada flexibilidad laboral.

No existe un concepto acabado de la misma y su significación puede diferir según modelos de relaciones industriales y países. Como recuerda Sagardo y Bengoechea, el Director General de la OIT en la Memoria de la 72 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1986) expresó que "no hay definición aceptada de la



palabra "*flexibilidad*", agregando que entre sus diversos aspectos "cabe citar la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores, la flexibilidad de los costos de mano de obra (incluidas la flexibilidad de los salarios cuando cambia la situación económica y la flexibilidad de las diferencias de salarios entre sectores y ocupaciones), la flexibilidad en la gestión de los recursos humanos en cada empresa (que comprende todo lo relacionado con la contratación de personal, ciertos aspectos de la supresión de puestos y las condiciones que procede asignar al trabajo temporero y al trabajo con contratos de duración limitada), la organización del tiempo de trabajo en el sentido más amplio de este concepto y el tamaño mínimo de las empresas a las que deban aplicarse diversas disposiciones de la legislación social y fiscal".

Para Hoyos, flexibilidad es "la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permita ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico (demanda efectiva y diversificación de la misma, tasa de cambio, intereses bancarios, competencia internacional), las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad". A una conceptualización similar arriba Romagnoli, utilizando una imagen muy colorida: la flexibilidad es una surtida caja de herramientas que se le entrega al empresario para enfrentar las nuevas realidades. El empresario dispondrá de un número de herramientas mayor del que disponía hace una década para poder ajustar el trabajo a las necesidades de su producción.

En términos más formales, Antunes Furtado define la flexibilidad del mercado de trabajo como el conjunto de reformas que tienden a ajustar la cantidad, calidad y precio del factor de producción "trabajo" a las conveniencias del sistema productivo¹⁰. Interesa la definición del juslaboralista brasileño en cuanto pone el acento sobre la importancia que la idea de "mercado" tiene en el sistema de relaciones laborales: Galiana Moreno señala, precisamente, que así como la crisis del treinta llevó al fortalecimiento del pensamiento intervencionista y a la idea del Estado interventor, hoy asistimos a la expansión de un pensamiento "promercado" que invade el campo laboral y se transmite al ordenamiento regulador de sus relaciones: a la idea de *Estado interventor*, se sustituye la de *Estado mínimo*, no intervencionista, de corte neoliberal".



En otro enfoque, la flexibilidad más que un concepto con contenido propio aparece como una reacción contra el ipergarantismo, que muchos autores atribuyen al derecho del trabajo. La normativa laboral en su afán de proteger, ha congelado con excesivas rigideces la relación de trabajo, asfixiando, en definitiva, las fuentes de empleo que pretende proteger. Ya Giugni en un debate de 1987, en Buenos Aires, expresaba: *"Di galantismo si puó pure moriré"*. En tal sentido Bronstein afirma que "la flexibilidad, antes que un concepto formulado en términos afirmativos, es una reacción con respecto a alguna institución, alguna práctica del mercado de trabajo que se supone rígida... Los planeamientos sobre flexibilidad nos dicen que en el derecho del trabajo hay demasiada protección y poca libertad".

En nuestro derecho, Ameglio expresa que más que un concepto de flexibilidad es posible describir una idea que en su esencia se traduce en "la desregulación de la normativa laboral".

Por nuestra parte, esbozaremos una conceptualización, que de alguna manera adelanta ideas que expresaremos en este trabajo. Por flexibilidad laboral entenderemos la tendencia generalizada de modificar por vía autónoma o heterónoma las reglas jurídicas de la prestación de trabajo, alterando los niveles de protección preexistentes del trabajador, con la finalidad de ajustar el factor trabajo a las nuevas exigencias del sistema de producción.

3. Decíamos que la flexibilidad es una tendencia, un movimiento, un impulso generalizado dirigido a alterar la concepción clásica del derecho del trabajo. Se ha hablado con expresión gráfica de "vientos fiexibilizadores" precisamente porque no es posible hablar de una flexibilidad única".²

II. Flexibilización de la Jornada Laboral.

"b) *El tiempo de trabajo.* La revolución industrial de comienzos de siglo exigía una gran aplicación del factor trabajo a la máquina. En esa época, la lucha obrera se centraba precisamente en la regulación de una jornada, que el empleador quería extender a los límites de la resistencia humana. La revolución tecnológica produce, en cambio, un fenómeno contrario -la reducción del tiempo de trabajo- y el empresario busca hoy la optimización del tiempo de empleo de la mano de obra a las exigencias de la producción".



Ante esta nueva realidad podemos distinguir la jornada reducida (part-time) con horario predeterminado y nuevas formas de adaptación horaria del factor trabajo a las exigencias de la producción. La fórmula más novedosa es la de la jornada variable o "mini-max" en la cual el empleador y trabajador pactan una jornada que se va ajustando a las necesidades de cada momento de la empresa. Se acuerda, por ejemplo, una jornada 20/40: esto significa que el empleador tendrá la obligación de dar trabajo a su trabajador entre un mínimo de 20 y un máximo de 40 horas semanales. Obviamente, el salario se ajustará a las horas efectivamente trabajadas. Esta forma de trabajo puede ser especialmente perjudicial para el trabajador, porque como señala Javiller "la protección de la personalidad del trabajador deja de estar asegurada cuando la desproporción entre el trabajo efectivo y la situación de disposición es demasiado amplia: el asalariado ya no cuenta más con la disponibilidad de su tiempo personal. Por la otra, la flexibilidad introducida en el contrato puede frustrar ciertas reglas del derecho del trabajo. En especial, el derecho a desempeñar otro empleo a tiempo parcial (cuando el trabajo no le asegura condiciones normales de existencia).

También se ha desarrollado la llamada "anualización" del trabajo como alternativa a la jornada laboral típica: determinadas horas de trabajo se distribuyen en forma desigual a lo largo del año. En esta hipótesis, se sabe de antemano la cantidad de horas que se realizan (y por ende, la retribución que se percibirá), mientras que se plantea el problema de quién distribuye las horas a lo largo del año. La solución puede ser de máxima flexibilidad, dejando la decisión al arbitrio del empleador, o puede ser regulada con criterios objetivos a través de la negociación colectiva.

En lo que se refiere a nuestro país, Ameglio recuerda que en materia de duración del trabajo las manifestaciones de flexibilidad son incipientes, manteniéndose el tema dentro de sus cánones tradicionales: contratación por hora o jornal, uso discrecional de trabajo extraordinario, difusión del contrato a tiempo *parcial* en relación directa al ingreso masivo de la mujer al mercado de trabajo"³.

"La flexibilidad de la duración del trabajo es la posibilidad de adaptar las jornadas de trabajo a los períodos de alta y baja productividad de la empresa. Son formas de la flexibilidad de la duración del trabajo: la reducción de la jornada de trabajo, la reorganización del tiempo de trabajo, el contrato a tiempo parcial



y la disminución de los días de trabajo manteniéndose la misma cantidad de horas semanales.

Quienes están favor de la flexibilización consideran que constituyen rigideces de la legislación, la imposibilidad de trabajar por encima del tope máximo de horas extraordinarias, las prohibiciones o limitaciones relativas al trabajo nocturno, en días feriados y domingos. (Cambiando horarios nocturnos, vespertinos y diurnos sin analizar las desventajas que ello produce en la salud de las personas)

Hay países nivel latinoamericano donde ya está presente este tipo de flexibilización. Indica Leda Abdallah que por ejemplo Chile donde se mantiene la jornada de 48 horas semanales, pero se permite distribuirlas según las necesidades del empresario, lo que ha llevado a jornadas de 12 y hasta 14 horas diarias. También en Colombia donde si bien mantiene el límite de la jornada laboral en 8 horas diarias y 48 semanales, permite distribuir la duración semanal a lo largo de cinco días con lo que es posible extender la jornada diaria hasta diez horas sin pago de horas extras. Igual es el caso de Panamá que permite la modificación de horarios por necesidades de la empresa, disminuye las vacaciones o las permite según las necesidades del empresario (en zonas procesadoras de exportación o zonas francas); introduce las horas extra obligatorias y permite variar las condiciones o el lugar de trabajo. Por último en Perú se autoriza al empresario a cambiar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma de prestación de los servicios, con la condición de que estos cambios sean razonables, pero tomando en cuenta las necesidades de la empresa"⁴.

"Los flexibilizadores consideran rigideces de la legislación laboral la imposibilidad de trabajar por encima del tope máximo de la jornada ordinaria, las limitaciones existentes en cuanto al trabajo nocturno, el pago de horas extraordinarias mediante una bonificación.

En algunos países el cambio en la legislación permitió adaptarse a esas exigencias, por ejemplo, en España, la prohibición de no laborar más del máximo establecido por día o por semana tiene varias excepciones y también se le otorgó la facultad al empleador de contabilizar el tiempo de trabajo anualmente. En Italia se abolieron las limitaciones al trabajo nocturno y en Francia el patrono puede individualizar los horarios.



2.2 Sección II. Modalidades

2.2.1 Reducción de la jornada de trabajo:

Es una de las que ha tenido menos objeciones, puesto que responde al deseo de los trabajadores de obtener más tiempo libre para sus actividades personales y es una forma también de generar más empleo para aquellos que llegan a cubrir el tiempo no prestado por el trabajador al que se le reduce su jornada.

El conflicto surge por el hecho de que si se reduce la jornada se reduce también el salario. Ante esto "unos opinan que la reducción de los salarios implicaría una reducción del poder adquisitivo, haciendo más profunda la recesión. Otros creen que mantener los salarios puesto que aumentaría los costos de la empresa y por ende la disminución de las ganancias de producción, evitando realizar nuevas contrataciones."⁵

Este problema ha sido resuelto de diferentes formas por los distintos gobiernos, uno han concedido ventajas fiscales a las nuevas contrataciones, otros han eliminado los obstáculos legales a la reducción de las horas laborales dejando que al asunto se resuelva por la negociación colectiva.

En razón de esta situación se aplican los contratos solidaridad, en los cuales, por ejemplo, las empresas podrán fijar un número de horas inferior al legal siempre y cuando compensaran contratando a jóvenes desempleados o se conceden exenciones en las cuotas de seguridad social. Entre los contratos solidaridad se diferencian dos tipos, uno son los solidaridad defensivos que consisten en la reducción de la jornada y salario para evitar en todo o en parte los despidos colectivos, y otros son los solidaridad expansivos, que además de proveer reducciones de la jornada y el salario, estipulan la contratación de nuevos trabajadores. En el primer caso el Estado subvenciona parte del sueldo y en el segundo, al empleador se le paga una cantidad por cada nuevo trabajador contratado.

2.2.2 La reducción de la edad de jubilación.

La reducción de la edad de jubilación y el establecimiento de planes de jubilación anticipada es otra de las formas de flexibilizar la jornada y a la vez se crean nuevas fuentes de empleo. En ciertos países en los que se ha aplicado, se ha permitido vía reglamentaria, siempre y cuando sean sustituidos por



desempleados. Además en países como Bélgica y Alemania, el gobierno otorgaba a la empresa, ciertos beneficios.

Esto permite que aquellos trabajadores que quieran retirarse antes del tiempo legalmente establecido, puedan hacerlo sin perder los beneficios propios de la jubilación.

2.2.3 La reorganización del tiempo de trabajo.

Implica que la empresa pueda distribuir el tiempo de trabajo de acuerdo a sus necesidades productivas.

Por ejemplo, la anualización de la jornada, la cual consiste en calcular las horas de trabajo tomando como base un año, distribuyéndose de forma que cuando existan períodos de baja productividad se laboren menos horas, y cuando hayan épocas de alta productividad se labore más sin necesidad de bonificación adicional; en ambos caso el salario se mantiene estable. Es un medio para disminuir las horas subutilizadas.

Otro ejemplo lo constituyen los horarios flexibles o variables, los cuales consisten en que el trabajador tiene la libertad de elegir las horas de llegada y de salida del trabajo, dentro de un marco preestablecido y condicionado a que no se modifique el número total de horas dentro de un período determinado, que puede ser una semana, una quincena o un mes, debiendo respetarse la legislación sobre el máximo de horas de trabajo.

2.2.4 Contratación de trabajo a tiempo parcial.

Los países interpretan de diferente manera este tipo de jornada parcial, por ejemplo, en Alemania se califica así a la jornada semanal inferior a la habitual de los trabajadores de tiempo completo en el centro del trabajo, en España es la jornada inferior en más de un 33% a la habitual en la actividad. En otros países como Francia, Finlandia, Estados Unidos y Noruega, se sigue un criterio numérico, es decir el medio tiempo es el que no supera las 30 horas o las 35 horas de una jornada semanal⁶.

Este tipo es muy utilizado por las mujeres que desean trabajar y cumplir también con sus actividades domésticas, los jóvenes que desean trabajar y estudiar, entre otros. Sin embargo, tiene como desventaja que no es muy bien remunerado, tampoco representa puestos altos y en algunos casos carece de ciertos beneficios como protección social.



2.2.5 Compensación de la semana de trabajo

Por último, se pueden citar las jornadas cuatro tres, en las cuales el trabajador labora cuatro días a la semana y descansa tres, respetando el número máximo de horas de trabajo semanal, es más, en algunos casos los días laborados son tres y se descansa cuatro.

Este tipo va dirigido a la mejor organización del factor trabajo en la empresa y al mismo tiempo para que los trabajadores distribuyan de una mejor manera su tiempo libre. Pero, "este es el sistema que peores resultados ha dado (...), el problema más corriente se debe a la duración del día trabajo, con la posibilidad de cansancio y agotamiento y el riesgo de que la productividad disminuya al final del turno"⁷.

"Muchos planteamientos flexibilizadores han hecho hincapié en las rigideces, emergentes de la reglamentación relativa a la duración del trabajo, que se reflejan en las dificultades que enfrentan las empresas cuando procuran adaptar rápidamente las horas de trabajo al nivel de actividad requerido por la coyuntura. Es por ello que se han buscado diferentes formas de adaptar los derechos de los trabajadores a las necesidades empresariales.

En la teoría la flexibilidad debería permitir a las empresas aumentar las horas de trabajo cuando los pedidos afluyen y disminuirlas en los momentos de baja coyuntura. Ahora bien los planteamientos flexibilizadores destacan que la reglamentación del trabajo limita seriamente ambas posibilidades. En lo que hace a la primera es cierto que la legislación permite casi siempre la realización de horas extraordinarias. Sin embargo las limitaciones son importantes: no es posible trabajar por encima de un tope máximo de horas extraordinarias; existe asimismo prohibiciones y limitaciones relativas al trabajo nocturno, en días feriados y domingos; además, las horas extraordinarias deben pagarse mediante bonificación que eleva sensiblemente el costo de mano de obra. En lo que hace la segunda posibilidad, es claro que la reducción de los horarios de trabajo se halla aún más limitada. En efecto, según un principio reconocido casi únicamente por la doctrina del derecho de trabajo, por la aplicación de ese principio el empleador estará obligado a remunerar las horas de trabajo para dar al asalariado, quién por su parte completa su obligación laboral mediante la puesta a disposición de su fuerza de trabajo, haya o no haya prestado efectivamente tareas"⁸.



Este fenómeno de variación de la jornada del trabajo ha tenido diferentes connotaciones en los países desarrollados y en los países en vías de desarrollo, principalmente a las abismales diferencias en las condiciones de trabajo en dichos países. Así por ejemplo, en Europa se han dado un marcado proceso de reducción de la jornada diaria de trabajo, simultáneamente con un aumento de los días de vacaciones mientras que en países en vías de desarrollo como los de América Latina se consolida una mayor carga de horas de trabajo, fundamentalmente por la pérdida del poder adquisitivo del salario. Se debe trabajar más para poder acceder a un ingreso que resulte próximo a suficiente para tener un adecuado *modus vivendi*"⁹.

"Como afirmamos arriba, en el mundo desarrollado se ha dado un marcado proceso de reducción de la jornada diaria de trabajo, mientras que los países en desarrollo se consolida una mayor carga de trabajo, fundamentalmente por la pérdida del poder adquisitivo del salario. Se debe trabajar más para poder acceder a un ingreso que resulte suficiente para tener un mejor nivel de vida. Solo en Europa se pueden dar el lujo de trabajar menos horas debido al incremento de la tasa de desempleo y a que los salarios altos tienen un buen valor adquisitivo y en general puede decirse que son buenos.

Por el contrario en América Latina, los salarios son muy bajos y aquí no se habla de reducción sino de aumentar las jornada de trabajo.

En Europa, un trabajador gana un promedio de 8 - 10 dólares la hora mientras que en América Latina la hora oscila entre 1-3 dólares cuando mucho. Esta situación provoca que muchos trabajadores deseen trabajar horas extraordinarias, las cuales en la mayoría son pagadas con el 50% más. Factores como: la entrada de la mujer en el mercado de trabajo, el nivel insuficiente de las pensiones de retiro, el incremento de jóvenes estudiantes que trabajan o que se encuentran en etapas de prácticas, etc, han hecho que desde hace muchos años la modalidad del part-time se haya hecho presente en los países latinoamericanos e incluso en algunos países y en ciertas actividades se han negociado colectivamente regímenes de descanso semanal distintos a los que venían siendo impuestos por la reglamentación general.

"Es así, en actividades comerciales donde se trabaja 44 horas por semana, en jornadas de 8 horas de lunes a viernes y 4 horas en día sábado, con un descanso semanal



de 36 horas consecutivas, se ha ampliado el descanso semanal a 48 horas, distribuyéndose las 4 horas de sábado a lo largo de los demás días laborables de la semana.

En el sector industrial, por vía de convenio colectivo se ha modificado el régimen tradicional de descanso rotativo, con descanso de 24 horas al sexto día. Es así como la industria papelera metalúrgica se han logrado acuerdos colectivos autorizados por la Inspección de Trabajo, donde se trabajan cinco días consecutivos y se descansan dos días continuos., uno de los cuales es pago"¹⁰.

Como puede apreciarse, en materia de jornada de trabajo, las manifestaciones de flexibilidad son aún incipientes, el tema se sigue rigiendo por la legislación tradicional en términos generales.

Estamos muy lejos de incorporar sistemas como la anualización de la jornada, los salarios flexibles, etc, a diferencia de los países europeos, en América Latina todavía un gran segmento de los trabajadores, por el bajo valor adquisitivo de los salarios que se pagan se ven necesitados de aumentar su tiempo de trabajo.

En este sentido incluso los gobiernos han apoyado e incentivado dicha práctica de aumento de la jornada. Caso claro fue la directriz del Ministro de Trabajo de Costa Rica Farid Ayales, en la cual entre sus puntos interpreta los artículos del Código de Trabajo de forma tal que sea posible trabajar doce horas siempre que se estuviera en condiciones salubres"¹¹.

Una tendencia de avanzada que a nuestro parecer merece incluirse dentro de nuestro ordenamiento es la flexibilidad temporal. Es necesario crear nuevas opciones para el trabajador que le brinden la oportunidad de elegir la distribución del tiempo que dedica al trabajo, y así ¿satisfacer todas las exigencias que surgen por su condición de ser humano. Además, en Costa Rica sufrimos altos índices de desempleo, problema que podría encontrar en la flexibilidad temporal, una posible solución al menos parcialmente; tal y como lo demuestra la experiencia en los países analizados en el apartado anterior.

Existen también una serie de grupos de trabajadores que necesitan, y de hecho utilizan, nuevas formas de ordenación del tiempo de trabajo. Así, muchas mujeres hoy en día son cabeza de familia requiriendo cuidar y mantener a sus hijos el mismo tiempo. A la



vez, gran cantidad de profesionales jóvenes ven truncadas sus aspiraciones al no tener acceso al mercado de trabajo. También, se presentan casos de jóvenes que desean superarse académicamente, pero carecen de suficientes recursos económicos; teniendo que trabajar para hacer frente a los gastos del estudio, y deben entonces adecuar su trabajo a los horarios ofrecidos por las instituciones de enseñanza. Existen muchos casos similares de sujetos que también califican como candidatos para sujetarse a formas distintas de horarios de trabajo.

Creemos por ello que se puede intentar una aplicación de las figuras más importantes de la flexibilidad temporal tales como los horarios flexibles, el trabajo por turnos, o el trabajo a tiempo parcial, dentro de nuestro sistema normativo realizando una serie de modificaciones en el esquema que rige actualmente las limitaciones a la jornada de trabajo¹².

"SECCIÓN II. TRABAJO POR TURNOS.

Para nosotros, el trabajo por turnos tiene la particularidad de ser de excepcional aplicación, por cuanto únicamente debe utilizarse en aquellas labores en que por su indudable naturaleza exijan mayor continuidad de la normal, tales como fábricas y hospitales.

En relación a las diferentes modalidades presentadas, aplicaríamos un sistema discontinuo "*dos por ocho*" (dos turnos diarios sin trabajar durante el fin de semana). Ello por considerar que no es tan excesiva y cubre las necesidades de la mayoría de las fábricas; por ser pocas las que requieren, realmente, una jornada mayor a dieciséis horas.

Somos conscientes de la existencia de fábricas donde la producción no debe detenerse, para las que recomendamos la aplicación de un sistema continuo "*tres por ocho*", (veinticuatro horas diarias cubriendo inclusive los fines de semana); tal es el caso, de las que se dedican a la producción de bienes indispensables para el funcionamiento del país como el combustible, y otras que ofrecen el procesamiento de productos considerados como pertenecientes a la canasta básica. Lo mismo sucede en relación a los servicios básicos como agua, energía eléctrica, medios de comunicación, y salud; o en industrias donde los gastos por conectar y desconectar maquinaria sean tan relevantes como para elevar el costo final del producto al salir al mercado.



Ahora bien, es factible aminorar los efectos que un sistema continuo implica, instaurando más turnos, sea cuatro o cinco por cada día de labores.

Del trabajo por turnos es necesario, como lo ha establecido la O.I.T., descartar la participación de los menores. Con respecto a las mujeres, no estimamos necesaria su exclusión puesto que, a fin de cuentas, se traduciría en un trato discriminatorio, en el tanto que ellas pueden necesitar o escoger esta modalidad de trabajo.

Una última sugerencia es regular claramente los descansos inter jornadas, porque si bien es cierto que la toma de alimentos se realiza antes o después de finalizada la jornada, es necesario que el trabajador tenga una pausa pequeña que aliviane la tensión que produce sus labores.

SECCIÓN III. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL:

En términos generales, la institución del tiempo parcial resulta ser una buena opción para reducir los índices tan elevados de desempleo, además de contribuir al mejoramiento de la forma como se distribuye el tiempo de trabajo; considerando por ello necesaria su estipulación dentro de nuestro Derecho positivo.

No estamos de acuerdo con la crítica que hacen algunos autores en relación a los grupos que comúnmente utilizan los tiempos parciales, señalando que son sujetos que acuden a esta figura por no haber tenido acceso a trabajos a tiempo completo. En realidad, no puede generalizarse las motivaciones de estos individuos, por cuanto sabemos que también recurren a los tiempos parciales, entre otros:

-Sujetos que cuentan con otras fuentes de ingresos y desean ampliar los montos de los mismos, o inclusive simplemente mejorar su curriculum, como es el caso de las personas dedicadas a profesiones liberales.

-Mujeres que no necesitan trabajar para satisfacer sus necesidades económicas debido a que su esposo es el encargado de proveer el sustento de la familia, pero que desean realizarse profesionalmente, desligándose de la monotonía del hogar.

-Estudiantes que necesariamente deben combinar su aprendizaje con un trabajo durante el día.



En todo caso, si se tuvo que recurrir al tiempo parcial por no haber tenido acceso a un trabajo a tiempo completo, se tiene la opción de laborar dos o más tiempos parciales hasta ver satisfechas en su totalidad las necesidades económicas que se tengan. Además, muchos empresarios sólo tienen la capacidad o necesidad de contratar un trabajador por un lapso inferior a una jornada ordinaria; esta es una de las razones que nos permite afirmar que la figura contribuye a la disminución del desempleo.

Otra de las opiniones que no compartimos es la que afirma que el salario que se otorga en estos casos es bajo, lo que constituye una falacia porque no es que se valore el trabajo de manera inferior sino que se recibe una remuneración proporcional al tiempo laborado.

El máximo inconveniente que se aduce en Derecho Comparado es la desigualdad de la que son objeto esos trabajadores en relación a los asalariados a tiempo completo, no obstante esto se vería resuelto con la emisión de una normativa positiva que abarque la figura del tiempo parcial asegurando la defensa de los derechos básicos inherentes a todo trabajador. Sabemos que existen ciertos aspectos en los cuales no se puede equiparar a estas dos clases de jornaleros, ya que por ejemplo, un empresario no va a invertir en capacitar trabajadores que no desarrollarán todo su potencial en favor de la empresa. Lo que nos parece lógico y en ningún caso discriminatorio, sino acorde con las necesidades de la empresa.

Los sindicatos de los países estudiados han señalado que los trabajadores a tiempo parcial constituyen competencia desleal en el tanto los patronos recurren a su contratación por considerarlos mano de obra barata. Esto se supera con un acertado marco legal que exija igual grado de seguridad social.

En Costa Rica el tiempo parcial se ha estado utilizando de una manera atípica debido a la falta de su estipulación a nivel positivo, por lo que consideramos apremiante una adecuación de esta figura al cuerpo normativo nacional. A nuestro parecer la misma debe incluir una definición clara de lo que debe entenderse por trabajo a tiempo parcial sin que se establezca un mínimo de horas laborables para calificar como tal. Esto por considerar erróneo lo que muchos países han hecho al excluir de las garantías que le otorgan a los trabajadores a tiempo parcial, a aquellos que laboren menos de un tope que ellos establecen, sea por ejemplo dieciséis horas a la semana.



Para calificar como trabajador a tiempo parcial los únicos requisitos con los que se debe contar son los de habitualidad, continuidad y voluntariedad; laborando menos horas que las que conforman una jornada ordinaria sin importar cuántas.

En cuanto a la modalidad de jubilación progresiva, apoyamos los fines que la misma persigue, mas no estamos de acuerdo con que el monto de la pensión se vea disminuido por su causa. Creemos que en nuestro país se puede introducir esta figura siempre y cuando, la pensión que se reciba al jubilarse sea calculada como si en los últimos años se hubiese seguido trabajando la jornada habitual.

No encontramos por qué oponernos a la combinación de esta figura con el contrato de relevo, convirtiéndose esto más bien en un acto de solidaridad social: al colaborar el trabajador a punto de retirarse con el Estado, con el objeto de combatir el desempleo.

En términos generales estas serían todas las directrices con las que guiaríamos una reforma en nuestro sistema jurídico tendiente a su adecuación a las necesidades sociales, a través de la adopción de nuevas figuras que ya han demostrado su eficacia solucionando problemas que también enfrentamos los costarricenses"¹³.



FUENTES CITADAS:

- ¹ RODRÍGUEZ CHAVES, Doris. Flexibilización de la Jornada Laboral en Costa Rica. Tesis (Licenciatura en Derecho). San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho. 2004, 47-48pp. (Localizada en la Biblioteca de Derecho, Universidad de Costa Rica, bajo la signatura 4203).
- ² RASO DELGUE, Juan. Flexibilización: ¿Desregulación o adaptación del derecho del trabajo? *Debate laboral*, (11): 117-120, 1992. (Localizado en la Biblioteca de Derecho de la Universidad de Costa Rica, bajo la signatura 340 D).
- ³ RASO DELGUE, Juan. Flexibilización: ¿Desregulación o adaptación del derecho del trabajo? *Debate laboral*, (11): 125-126, 1992. (Localizado en la Biblioteca de Derecho de la Universidad de Costa Rica, bajo la signatura 340 D).
- ⁴ RODRÍGUEZ CHAVES, Doris. Flexibilización de la Jornada Laboral en Costa Rica. Tesis (Licenciatura en Derecho). San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho. 2004, 38-39pp. (Localizada en la Biblioteca de Derecho, Universidad de Costa Rica, bajo la signatura 4203).
- ⁵ SAFARTI, Hedva citada por RODRÍGUEZ CHAVES, Doris. Flexibilización de la Jornada Laboral en Costa Rica. Tesis (Licenciatura en Derecho). San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho. 2004, 55pp. (Localizada en la Biblioteca de Derecho, Universidad de Costa Rica, bajo la signatura 4203).
- ⁶ OJEDA AVILES, Antonio citada por RODRÍGUEZ CHAVES, Doris. Flexibilización de la Jornada Laboral en Costa Rica. Tesis (Licenciatura en Derecho). San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho. 2004, 58pp. (Localizada en la Biblioteca de Derecho, Universidad de Costa Rica, bajo la signatura 4203).
- ⁷ RODRÍGUEZ CHAVES, Doris. Flexibilización de la Jornada Laboral en Costa Rica. Tesis (Licenciatura en Derecho). San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho. 2004, 54-59pp. (Localizada en la Biblioteca de Derecho, Universidad de Costa Rica, bajo la signatura 4203).
- ⁸ BROINSTIN, Arturo citado por HERRERA ESPINOZA, Greiman; GÓMEZ FONSECA, Didier. La Flexibilización Laboral. Nuevos tipos de contratos. Tesis (Licenciatura en Derecho). San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho. 1998, 112-114pp. (Localizada en la Biblioteca de Derecho, Universidad de Costa Rica, bajo la signatura 3273).



-
- ⁹ HERRERA ESPINOZA, Greiman; GÓMEZ FONSECA, Didier. La Flexibilización Laboral. Nuevos tipos de contratos. Tesis (Licenciatura en Derecho). San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho. 1998, 112-114pp. (Localizada en la Biblioteca de Derecho, Universidad de Costa Rica, bajo la signatura 3273).
- ¹⁰ AMEGLIO, Eduardo citado por HERRERA ESPINOZA, Greiman; GÓMEZ FONSECA, Didier. La Flexibilización Laboral. Nuevos tipos de contratos. Tesis (Licenciatura en Derecho). San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho. 1998, 123pp. (Localizada en la Biblioteca de Derecho, Universidad de Costa Rica, bajo la signatura 3273).
- ¹¹ HERRERA ESPINOZA, Greiman; GÓMEZ FONSECA, Didier. La Flexibilización Laboral. Nuevos tipos de contratos. Tesis (Licenciatura en Derecho). San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho. 1998, 122-124pp. (Localizada en la Biblioteca de Derecho, Universidad de Costa Rica, bajo la signatura 3273).
- ¹² ABARCA GÓMEZ, Cynthia; QUESADA RODRIGUEZ, Carole; RAMIREZ ALFARO, Eliécer, VARGAS LÓPEZ, Gretta. Jornadas de Trabajo: Presente y futuro. Tesis (Licenciatura en Derecho). San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho. 1992, 440-441pp. (Localizada en la Biblioteca de Derecho, Universidad de Costa Rica, bajo la signatura 2452).
- ¹³ ABARCA GÓMEZ, Cynthia; QUESADA RODRIGUEZ, Carole; RAMIREZ ALFARO, Eliécer, VARGAS LÓPEZ, Gretta. Jornadas de Trabajo: Presente y futuro. Tesis (Licenciatura en Derecho). San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho. 1992, 440-450pp. (Localizada en la Biblioteca de Derecho, Universidad de Costa Rica, bajo la signatura 2452).