

Jornadas laborales prolongadas y sus repercusiones en el buen vivir del trabajador y de su familia

*Graciela Monesterolo de Ramírez**

RESUMEN

En versiones no oficiales del nuevo Código Orgánico de Relaciones Laborales que se discute actualmente en el país, se contempla la posibilidad de distribuir el máximo de 40 horas semanales en seis días en lugar de cinco, reconociendo el recargo de apenas el 25% (en lugar del 100%) en las horas que se ejecuten durante el sexto día de labor, en franca oposición a los principios esenciales de la intangibilidad y de no regresividad de los derechos laborales; a los postulados de la Constitución, que reconoce y garantiza a toda persona una vida digna que asegure, entre otros derechos, el trabajo, el empleo, el descanso, el ocio y la salud (en definitiva los medios para conciliar el trabajo con la vida personal y familiar); y a las políticas públicas reflejadas en los Planes Nacionales del Buen Vivir.

PALABRAS CLAVE: jornadas prolongadas, Buen Vivir, descanso, flexibilización, recargos.

SUMMARY

In unofficial versions of the new Labor Code that are currently being discussed in the country, it is included the possibility to distribute the maximum of 40 working hours per week in six days instead of five, recognizing a surcharge of only 25% (instead of 100%) in the working hours during the sixth day. This proposal is directly opposed to the essential principles of the non-derogability and non-regressivity of the labor rights, to the Constitutional principles that recognize and guarantee a dignified life to everyone, which includes rights to work, employment, rest, leisure and health (the means to balance work with personal and family life) and to public policies reflected in the National Plans for Good Living.

KEY WORDS: prolonged hours, good living, leisure, flexibilization, extras.

FORO

* Profesora principal en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

ANTECEDENTES: CONQUISTAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN TORNO A LAS JORNADAS Y DESCANSOS

ESTABLECIMIENTO, Y POSTERIOR REDUCCIÓN, DE JORNADAS LABORALES MÁXIMAS DIARIAS Y SEMANALES

Hablar de jornadas de trabajo es referirnos a unos de los aspectos esenciales de la organización del trabajo en particular, y de las condiciones de trabajo en general, entendiendo por estas últimas las “circunstancias en que los servicios son prestados por el trabajador”, es decir, todo el fenómeno laboral, o, dicho de otra manera, todos los derechos y obligaciones laborales.¹

Evidencia de la importancia del tema es que el primer orden del día de la primera Conferencia Internacional del Trabajo, realizada el 29 de octubre de 1919, fue precisamente el establecimiento de la jornada máxima diaria de 8 horas y la semanal de 48, la misma que casi dos décadas después, en 1935, mediante el Convenio 047 se rebajó a 40 horas, aunque dicho convenio no fue ratificado por el Estado ecuatoriano.

En Ecuador, la regulación de la jornada de trabajo fue el objeto de una de las primeras leyes obreras expedidas a principios del siglo XX (11 de septiembre de 1916), fijándose el máximo de 8 horas diarias y de 6 días a la semana. En el primer Código del Trabajo de 1938 la jornada se recortó a 44 horas semanales manteniendo las 8 diarias, es decir el total repartido en cinco jornadas y media.²

Cuando se expidió el Decreto Legislativo 43, el 11 de agosto de 1980, que redujo la jornada semanal a 40 horas, los representantes de la entonces Cámara Nacional consideraron que ya muchos trabajadores habían alcanzado la conquista de laborar 40 horas como máximo, y que para los trabajadores era indudablemente un beneficio laborar solo cinco días, por lo que resultaba de justicia extenderlo a todos los trabajadores ecuatorianos.

Tanto la regulación de las 8 horas diarias como la posterior disminución de los días laborales a cinco fueron concebidas como una necesidad para el bienestar físico y moral de los trabajadores; de allí que fueran el resultado de luchas constantes desde

-
1. Oscar Ermida Uriarte, “El impacto de las dificultades económicas de la empresa sobre las condiciones de trabajo”, en *Derecho del trabajo. Doctrinas esenciales*, vol. III, Buenos Aires, La Ley, 2010, p. 101.
 2. Lo que dio paso a un descanso a partir del mediodía del sábado, que se conoció como el sábado inglés, llamado así por cuanto fue en Inglaterra en donde primeramente se lo adoptó a mediados del S. XIX.

los orígenes del movimiento obrero que no ha cesado en su afán de alcanzar mejoras en las condiciones en las que desarrollan sus actividades, las mismas que se han ido cristalizando paulatinamente a través de décadas, algunas como resultado de grandes sacrificios y férreas luchas como la sangrienta masacre ocurrida en Chicago en 1886, en la que trabajadores perdieron sus vidas combatiendo por la reducción de la jornada a 8 horas diarias.

Así, los dos días consecutivos de descanso se consideraron vitales para reponer las energías de los trabajadores desgastadas en la realización sus tareas, así como para disponer de tiempo libre para disfrutar de la familia, el ocio, atender compromisos sociales, culturales, religiosos, y en fin, cobrar nuevos ánimos para reanudar con renovada fuerza y entusiasmo cada semana de trabajo.

Cabe resaltar que el referido descanso es remunerado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, es decir, de dos días,³ por lo que el trabajador que labora 5 días se hace acreedor, desde la vigencia del ya mencionado Decreto 43 y según se mantiene el texto inalterable en el actual art. 54 del actual Código, al pago de la “semana integral” para el caso de los obreros que reciben sus salarios semanalmente, de manera que se reduce la remuneración proporcional de los días de descanso en los siguientes términos: si falta media jornada, deja de percibir la remuneración de un día, si falta a una jornada completa, pierde la remuneración correspondiente a los dos días de descanso. En cambio para los empleados que perciben sueldo mensual, cuyo monto cubre los días laborales como los no laborales, en caso de faltas se descuenta el equivalente de 1/30 del mismo por cada día.

La distribución y limitación de las horas diarias y semanales de trabajo se considera uno de los factores que más influyen en el rendimiento, salud y prevención de enfermedades y accidentes de los trabajadores, que repercute además en los patrones de sueño y consecuente estrés en el trabajador y en su familia, por lo que resulta indudable que los objetivos primordiales de la regulación de la jornada sean: proteger la salud y seguridad de los trabajadores y aliviar las presiones y el estrés propio de toda prestación de servicios, lo que a su vez permite al empleador organizar adecuadamente el tiempo de trabajo necesario para la producción de bienes y la prestación de servicios que brinda, con un alto grado de eficiencia y responsabilidad social, por lo que dicha medida no se limita a alcanzar una jornada de menor duración sino además una mejor distribución de la misma que garantice al prestador de servicios un descanso necesario, suficiente y reparador.

3. Artículo 53 del Código del Trabajo.

Si bien el actual art. 51 del Código del Trabajo, al referirse al descanso semanal forzoso, establece que será en los días sábados y domingos, permite que por acuerdo de las partes se establezcan otros días equivalentes para el referido descanso; además determina las únicas circunstancias por las cuales se puede admitir que se labore en tales días:

- a) la necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación, ante la inminencia de un accidente, caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable, eventos en los cuales se faculta al empleador exigir a sus trabajadores laborar el tiempo necesario para atender el daño o peligro; y,
- b) la imposibilidad de interrumpir las actividades laborales por la naturaleza de las necesidades que satisfacen.

Para los casos en que se deban laborar los días sábados y domingos se acostumbra rotar a los trabajadores de suerte que puedan eventualmente coincidir sus descansos con los del resto de su familia, situación que en algunos de las versiones del proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales ya se contempla de manera expresa.

RECARGOS Y LIMITACIONES PARA JORNADAS LABORALES NO ORDINARIAS

La jornada máxima ordinaria vigente en el Ecuador, de cuarenta horas semanales repartidas, todavía en cinco días laborales, permite al trabajador gozar de dos días consecutivos de descanso obligatorio.

Tan sagrado es el descanso que, salvando los casos en que se permiten las jornadas extraordinarias, existe expresa prohibición para el empleador de exigir al trabajador labor alguna, ni aun por concepto de labores a destajo, en los días y horas de descanso obligatorio o forzoso, además de que todo trabajo que exceda las jornadas ordinarias, sean estas legales y contractuales, tiene que ser remunerado con los recargos propios de las jornadas suplementarias y extraordinarias, esto es, en el primer caso, con el 50% si la actividad se la realiza hasta la medianoche o del 100% si es pasada la medianoche o si se la realiza en los días de descanso, y del 100% igualmente, para el segundo caso, es decir, cuando se realizan actividades laborales dependientes en días de descanso semanal, festivo, religioso, que no sean bajo el régimen de contratación parcial.

Con el propósito de precautelar la salud de trabajador se han impuesto además limitaciones legales a las jornadas suplementarias, es decir aquellas que se ejecutan a continuación de las jornadas ordinarias para completar una labor que no puede quedar inconclusa, de modo que no pueden exceder de 4 horas diarias ni de 12 a la semana,

mientras que para las extraordinarias, por su naturaleza, no se establece ningún límite en cuanto a su duración.

Sin embargo el legislador ha previsto, considerando que existen actividades que no pueden ser suspendidas, la posibilidad de contratar trabajadores para que ejecuten las labores en días de descansos forzosos, obligatorios y festivos bajo la modalidad del régimen de contratación parcial, antes referido, en cuyo caso tales jornadas se entenderán ordinarias y consecuentemente sin recargo alguno, aunque para ello se deban observar, a más de las condición de ser actividades que por su naturaleza no puedan interrumpirse, las siguientes:

- que los trabajadores permanentes de la empresa no deseen o no quieran trabajar dichos días (caso contrario tendrían derecho a los recargos correspondientes a la jornada extraordinaria);
- que los trabajadores que fueren a ser contratados bajo este régimen no se encuentren laborando de manera ordinaria cuarenta horas semanales; y, por último,
- que no se contraten para el efecto a menores de quince años.

Otra forma de respetar el descanso de los trabajadores sin afectar el desarrollo normal o necesario de las actividades es la posibilidad, también prevista en la ley, de organizar el trabajo mediante turnos rotativos de manera de cubrir todos los días de la semana, de ser necesario, pero no sacrificando siempre a los mismos trabajadores, quienes pese a que pudieran sentirse motivados por los recargos que recibirían por trabajar de manera extraordinaria, ello de ninguna manera puede compararse con los beneficios de gozar de un descanso verdaderamente reparador.

Tan indiscutible resulta la necesidad de descansar que, por ejemplo, la misma ley prohíbe acumular las vacaciones por más de tres años, obligando en este caso a gozarlas en el cuarto año, en razón de las obvias consecuencias de no parar el trabajo suficientemente, como pudiera ser el *burnout* (conocido como el síndrome de quemarse por el trabajo).

El *burnout* es una respuesta al estrés laboral crónico que se manifiesta en la progresiva pérdida de energía del trabajador hasta llegar al agotamiento, en síntomas de ansiedad, depresión y agresividad, así como desmotivación en el trabajo.⁴

4. Juan José Díaz Franco, “Psicopatología relacionada con alteraciones por quebrantamiento en la organización del trabajo”, en *La salud mental de los trabajadores*, Madrid, La Ley, 2012, pp. 148-149.

DERECHO AL DESCANSO DIARIO Y SEMANAL

Al quedar establecido que en el Ecuador el máximo de la jornada es de 8 horas diarias y de 40 a la semana repartidas dichas horas en 5 días, se concluye que todo el resto de cada día y de la semana son de descanso, legítimo derecho del trabajador, que tiene su fundamento en las necesidades fisiológicas del ser humano, además de raíces culturales y religiosas.

El *Diccionario hispanoamericano de Derecho* define al descanso como “el derecho que le asiste a todo trabajador de gozar al menos un período de reposo ininterrumpido, dentro de cada semana de labor”.⁵

El descanso de las personas trabajadoras repercute no solo en beneficio personal de ellas, sino de las personas de su entorno y del mismo empleador, quien podrá contar con personas saludables, entusiastas, comprometidas y con menor propensión a los accidentes de trabajo y enfermedades.

Por ello resulta censurable la pretensión de afectar el descanso semanal de los trabajadores, desconociendo con ello la expresa disposición contemplada en el art. 11 numeral 4 de la Constitución de que ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales, lo que se reafirma en el numeral 2 del art. 326, ya concretamente refiriéndose a los principios rectores del derecho laboral, en el sentido de que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, por lo que resulta nula toda estipulación en contrario.

En este mismo espíritu de la norma constitucional, el Plan Nacional del Buen Vivir ratifica enfáticamente, por una parte, la supremacía del trabajo sobre el capital y, por otra, la necesidad de reducir la presión en el trabajo.

JORNADA PROLONGADA DE TRABAJO

UNA PROPUESTA DEL PROYECTO DE CÓDIGO ORGÁNICO DE RELACIONES LABORALES

Por jornadas prolongadas habremos de entender todas aquellas que superan la jornada ordinaria máxima, ya sea diaria o semanal, bien sea a pretexto de completar una labor que no puede quedar suspendida, lo que da paso a las horas suplementarias, o

5. *Diccionario hispanoamericano de Derecho*, Bogotá, Latino Editores, 2008.

bien sea las que se desarrollan en días de descanso forzosos u obligatorios y por caso fortuito o fuerza mayor, que dan lugar a las horas extraordinarias. Es decir, se trata de un trabajo que se realiza más allá de los horarios previamente acordados entre las partes vinculadas por un contrato de trabajo, y que por ende tienen especiales repercusiones en los órdenes de la salud y bienestar del trabajador, así como en el ámbito económico, por los recargos a los que dan lugar. En todo caso, para efectos de las presentes reflexiones nos centraremos en torno a la prolongación de la jornada semanal, toda vez que esa es la propuesta que traen algunas de las versiones de los proyectos de Código Orgánico de Relaciones Laborales.

El proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales, lastimosamente no difundido, salvo en sus grandes lineamientos y unos pocos temas anunciados por la prensa,⁶ contempla la posibilidad de distribuir el máximo de 40 horas semanales en seis días en lugar de cinco, reconociendo el recargo de apenas el 25% en las horas que se ejecuten durante el sexto día de labor, afectando con dicha disposición al derecho al descanso semanal que hasta el momento se encuentra reconocido en favor de cada trabajador sujeto al Código del Trabajo, y consecuentemente como derecho adquirido imposible de desconocer ni de desmejorar por convenios, tratados y leyes posteriores, según los principios ya enunciados de la intangibilidad y de no regresividad de los derechos laborales. Es decir, a pretexto de repartir el máximo de las 40 horas en seis días en lugar de cinco se pretende reducir el porcentaje del recargo, lo que de conformidad a la normativa aún vigente merecería el recargo del ciento por ciento, toda vez que se trataría de jornada extraordinaria por ser en día de descanso forzoso, sin importar que la jornada de lunes a viernes, o en general en los cinco días laborales sea inferior a 40 horas.

Ya hemos señalado en varias oportunidades que ni aún el recargo del 100% de las horas trabajadas en días de descanso compensa el perjuicio en los ámbitos psicosociales y de la salud que sufre el trabajador con repercusiones que van más allá de su vida personal, por lo que menos aceptable resulta pretender reducir ese porcentaje al 25%.

La propuesta de reformar las jornadas laborales se sustenta en la necesidad de atender las actuales exigencias de los sectores productivos y de comercialización de productos así como la prestación de servicios que con cada vez más frecuencia ocurren todos los días del año y las 24 horas del día, sin reparar que para ello ya existen normas suficientes en el Código del Trabajo actual que permiten, como también ya lo hemos anunciado, diferentes opciones para atender tales necesidades, como: el recono-

6. Los temas propuestos, a criterio de sus ideólogos, pretenden dinamizar las relaciones laborales, brindar una tutela eficiente en derechos y prohibición de discriminación, y proponer condiciones contractuales equitativas y beneficios laborales justos.

cimiento a los trabajadores de recargos por jornadas suplementarias y extraordinarias; la posibilidad de establecer turnos; el régimen de contratación parcial, o sencillamente la gran variedad de modalidades contractuales; ello sin mencionar la posibilidad de establecer horarios especiales de trabajo, regulados mediante Acuerdo Ministerial No. 169 de 4 de diciembre de 2012; es decir que resulta por demás innecesaria, además de atentatoria a los derechos ya adquiridos de los trabajadores, semejante pretensión.

UNA EVIDENCIA MÁS DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

Desde los años de 1970 se viene hablando de flexibilización, entendida como “la tendencia hacia la eliminación de rigideces que dificultan adaptarse rápidamente a las necesidades del mercado”,⁷ de allí que haya quienes prefieran el término de “adaptabilidad”, para darle un tono más tenue al tema.⁸ Por su parte, Podetti nos da la siguiente definición: “capacidad de los individuos, en la vida económica y en particular en el mercado de trabajo, de renunciar a sus hábitos y de adaptarse a las nuevas circunstancias”.⁹ Este fenómeno, llámese como se lo llame, tuvo sus orígenes en crisis económicas y en cambios tecnológicos que obligaron a promover la recuperación por parte de los empleadores de derechos y libertades que fueron conculcados por el surgimiento y posterior vigorización del Derecho del Trabajo.

Según el mismo Podetti,¹⁰ la flexibilización surgió como “un conjunto de respuestas a las nuevas circunstancias y la conveniencia de dar satisfacción de las cuatro grandes necesidades”, a saber: ajuste económico, innovaciones tecnológicas, resolver problemas sociales nuevos y mejorar la calidad de vida.

Así, lo que en un principio fue dilucidar si era o no procedente la flexibilización en un área del Derecho cuyo fin es poner límites a la autonomía de la voluntad de las partes en beneficio de la parte siempre más débil de toda relación laboral, sin perjuicio de la indiscutible facultad que tiene el empleador de administrar y dirigir el trabajo, al punto de reconocer inclusive el *denominado ius variandi*; luego se convirtió en un debate tendiente a discutir cómo “adaptar” esa normativa rígida a las nuevas condiciones imperantes en el mercado, lo que dio paso a la flexibilización, con lo que se afectaron

-
7. Américo Plá Rodríguez, “Un enfoque sobre la flexibilización”, en *Derecho del trabajo. Doctrinas esenciales*, vol. I, Buenos Aires, La Ley, 2010, p. 1018.
 8. Alberto Rimoldi, “Reflexiones sobre la flexibilidad”, en *Derecho del trabajo. Doctrinas esenciales*, t. I, Buenos Aires, La Ley, 2010, p. 1045.
 9. Humberto Podetti, “La flexibilidad en el Derecho del trabajo: noción, aspectos y meritución”, en *Derecho del trabajo. doctrinas esenciales*, t. I, Buenos Aires, La Ley, 2010, p. 1028.
 10. *Ibid.*, pp. 1027-8.

varios principios propios del derecho laboral, tales como el de la intangibilidad, el de la irrenunciabilidad, el protector y aun el de estabilidad.

Es así como la flexibilización sigue generando fobias y filias. En un primer extremo se encuentran quienes la perciben como medidas “justificadoras de un dumping social, y como un elemento susceptible de hacer retroceder el progreso social”, mientras que en el otro extremo la estiman como un conjunto de medidas “imprescindibles para la subsistencia de las empresas y el logro de una rentabilidad razonable, y de ese modo hacer cierto y posible dar empleo a los trabajadores”;¹¹ posturas que, al decir muy acertado del profesor Hoyos, a la postre mueven más “a nuestro derecho hacia la esfera de la acumulación y formación de capital que hacia la justicia distributiva que históricamente ha sido el hábitat del Derecho del Trabajo”.¹²

Si bien en algunos temas pudieran destacarse ventajas de la flexibilización para las partes relacionadas por un contrato de trabajo, no se debe jamás perder de vista que ninguna “adaptación” a nuevas circunstancias puede justificar el desconocimiento de derechos ya adquiridos como, en este caso, el derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos, conquista lograda hace más de un cuarto de siglo, y, a pretexto de ello, insistimos, además violentar principios consagrados tanto en la Constitución de la República como en convenios internacionales, tales como el de la intangibilidad y el de no regresividad.

EL BUEN VIVIR: “HOJA DE RUTA DE LA ACTUACIÓN PÚBLICA”¹³

UNA APROXIMACIÓN AL CONCEPTO Y AL DESARROLLO DEL BUEN VIVIR EN EL ECUADOR

Desde el año 2006 el movimiento Alianza PAIS comenzó a hablar del Buen Vivir, recogiendo postulados de los pueblos andino-amazónicos.¹⁴

11. *Ibíd.*, p. 1040.

12. *Ibíd.*, p. 1040.

13. Senplades, 2013, 19.

14. Carolina Silva (2008: 119) explica el Buen Vivir como el equilibrio de los tres *pachas* (*Ukhu Pacha*, *Kay Pacha* y el *Hanaq Pacha*, cuyos significados son: sentir bien, hacer bien y pensar bien, respectivamente), “que se convierte en un actuar bien”; de manera que estos tres elementos relacionados y en armonía configuran el *sumak kawsay*, vivir bien”; y concluye afirmando que “la realidad del ser, de acuerdo a la filosofía andina, está determinada por una conjugación de fuerzas: la razón, los sentimientos y los instintos. El *sumak kawsay* es alcanzar el equilibrio entre todas ellas para vivir bien o alcanzar una existencia plena”.

Se lo planteó inicialmente como el objetivo central de la política pública, pero, con el transcurso de los años, al nutrirse el debate sobre el tema, “pasó a ser el eje vertebrador de la nueva Constitución de la República”.¹⁵

La necesidad de “impulsar nuevos modos de producir, consumir, organizar la vida y convivir” dieron paso a un “cambio de paradigma: del desarrollo al Buen Vivir”, que se plasmó en el Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013, cuyo eje fue el considerar que el desarrollo “debe tener como centro al ser humano y no a los mercados o a la producción”, haciendo énfasis en que las “personas pueden ‘hacer y ser’ más de lo que pueden ‘tener’”.¹⁶

Por ende, “el Buen Vivir promueve la búsqueda comunitaria y sustentable de la felicidad colectiva, y una mejora en la calidad de vida a partir de los valores”; su fin es “defender y fortalecer la sociedad, el trabajo y la vida en todas sus formas”.

Es así como la Constitución de la República, superando una visión reduccionista del desarrollo y colocando consecuentemente al ser humano en el centro del mismo, se propone como objetivo final el alcanzar el Buen Vivir, en definitiva, mejorar la calidad de vida de la población, y es por ello que reconoce y garantiza a toda persona una vida digna que asegure, entre otros derechos, el trabajo, el empleo, el descanso y el ocio;¹⁷ la salud, que a su vez se vincula al ejercicio de otros derechos, entre los que destacamos el trabajo por ser precisamente el objeto de estas reflexiones, todos los cuales sustentan el Buen Vivir. La misma norma suprema, en torno al ámbito laboral que nos ocupa, garantiza además “a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”,¹⁸ a lo que el art. 276 agrega, entre los objetivos del régimen de desarrollo, el mejorar la calidad y esperanza de vida, y construir un sistema económico justo, democrático, productivo y solidario basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de un trabajo digno y estable.

Lo dicho implica que el Estado está en la obligación de impulsar actividades económicas que garanticen a las personas trabajadoras, entre otros derechos y beneficios, “un horario de trabajo que permita conciliar el trabajo con la vida familiar y personal”,¹⁹ puesto que un trabajo digno deviene en una fuente de realización personal que no puede entenderse desapegada de la vida familiar; “la construcción del Buen

15. Senplades, 2013, pp. 23-4.

16. Senplades, 2009, p. 17.

17. Artículo 66.2 de la Constitución del Ecuador.

18. Artículo 32 y 33 de la Constitución del Ecuador.

19. Senplades, 2013, p. 275.

Vivir supone que las personas cuenten con el tiempo necesario tanto para el ocio recreativo como para el disfrute familiar²⁰; de allí que dentro de los lineamientos estratégicos se encuentre el de “promover políticas y programas que distribuyan de forma más justa la carga del trabajo y que persigan crear más tiempo disponible para las personas, para las actividades familiares, comunitarias y de recreación”,²¹ por lo que en definitiva “el trabajo debe apuntar a la realización personal y a la felicidad”.²²

En la presentación del Plan Nacional del Buen Vivir que refleja el programa de gobierno y representa su “postura política” se advierte que se desea que este se convierta “en un documento tan práctico como un mapa, con directrices muy claras para evitar que nos extraviemos en el camino o nos aventuremos en una ruta no trazada que nos lleve a un despeñadero”.

Si se quiere ser consecuente con semejante aspiración no se puede dar paso a una reforma en el sentido de afectar el descanso semanal de los trabajadores, por cuanto ello sería conducirnos precisamente a ese temido “despeñadero” al desconocer flagrantemente derechos y principios garantizados y consagrados en la Constitución como norma suprema, en convenios internacionales y en los varias veces referidos Planes Nacionales del Buen Vivir.

EL DESCANSO SEMANAL COMO EXPRESIÓN DEL BUEN VIVIR DEL TRABAJADOR Y DE SU FAMILIA

El descanso, como medio de recuperación de fuerzas y energías desgastadas por la prestación de servicios o la ejecución de una obra, no solo es un derecho, sino una necesidad fisiológica inaplazable, que tiene además un origen divino.²³

La regulación de la jornada laboral, que da lugar a los descansos, obedece además a razones de salud e higiene del trabajador, de allí que:

uno de los objetivos de la ergonomía ha sido determinar los límites aceptables para la carga de trabajo, limitando así la fatiga. [La fatiga] responde a múltiples factores individuales derivados de las condiciones de trabajo, de circunstancias asociadas, etc. La fatiga puede recuperarse con el reposo; sin embargo, si éste está ausente, el agotamiento se acumula, lo cual conduce gradualmente a un estado de fatiga crónica. En este caso la sensación de can-

20. *Ibid.*, p. 281.

21. *Ibid.*, p. 284.

22. *Ibid.*, p. 274.

23. Tanto en el libro del Éxodo como en el Deuteronomio se obliga a guardar el sábado, instituido como día de glorificación (Dios creó todo en seis días y el séptimo descansó). Posteriormente el cristianismo trasladó el descanso al día domingo (primer día de la semana) en homenaje al día de la resurrección del Señor.

sancio se intensifica y aparece no solo después del trabajo, sino también a lo largo del día, e incluso antes de comenzar una nueva jornada por falta de recuperación de la precedente. Va acompañada de diversos síntomas: cefaleas, vértigo, alteraciones cordiorespiratorias, trastornos del apetito o digestivos, insomnio, etc., muchas de ellas entroncadas con una sensación de malestar, usualmente de naturaleza emocional.²⁴

Por lo dicho, “la jornada laboral es un límite al esfuerzo humano del trabajo dependiente con motivaciones vinculadas a la salud del hombre y que se ha buscado con su regulación proveer garantías al descanso esencial del empleado”;²⁵ dichas motivaciones tienen un claro sesgo humanista, de allí que el afectar el tiempo de descanso sea sancionado con recargos (del 50 o el 100%, en el Ecuador) como mecanismo de disuasión para el empleador, y además que se considere que tales horas adicionales sean procedentes exclusivamente en situaciones excepcionales.²⁶

Es preciso además advertir que un objetivo de un cambio de época, como el que se propone el Plan Nacional de Buen Vivir, se asocia al lema de trabajar menos para que trabajen todos, dando así la oportunidad a quienes se encuentran desempleados y subempleados a cubrir ciertas jornadas de trabajo que no pueden ser suspendidas o interrumpidas; no obstante, la reducción de la jornada no debe ser vista solo como instrumento técnico para una distribución más justa del trabajo, sino como la meta transformadora de la sociedad, de crear más tiempo disponible para las personas,²⁷ lo que no se compadece con la pretensión del proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales de extender la jornada laborable, en los términos varias veces ya enunciados.

No cabe consecuentemente que por necesidades de la empresa se sacrifiquen las horas de descanso que tiene el trabajador desde hace algunas décadas atrás, y como tal un derecho adquirido y debidamente garantizado, ni aun a pretexto de que recibirá un recargo, lo que jamás se compensa con lo que deja de gozar, con el doble agravante de que, por una parte, el proyecto propone que el recargo sea apenas del 25% por tratarse de horas que, aunque trabajadas en el sexto día, no exceden del máximo de 40 horas semanales; y, segundo, que, por la costumbre de redondear los sueldos y salarios a costa de trabajos suplementarios y extraordinarios, se dejan de aumentar las remuneraciones y se traslada al trabajador la carga de mantenerse trabajando, sacrificando su

24. J.M. Palacios Salvador, “La carga de trabajo: carga física y mental”, en Fernando Gil Hernández, *Tratado de medicina del trabajo. Introducción a la salud laboral. Aspectos jurídicos y técnicos*, vol. 1, Barcelona, Elsevier Masson, 2012, p. 403.

25. Miguel Maza, “Algunas reflexiones acerca de la nocividad de realizar horas extras en forma crónica”, en *Derecho del trabajo. Doctrinas esenciales*, vol. III, Buenos Aires, La Ley, 2010, p. 80.

26. *Ibid.*

27. Senplades, 2009, p. 22.

descanso, a fin de no ver mermado su ingreso mensual y, de esa manera, poder hacer frente a todas sus necesidades y a las de su familia.

REPERCUSIONES DE LA JORNADA PROLONGADA EN EL ÁMBITO DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR DEL TRABAJADOR

Resulta esencial, en el ámbito de las relaciones de trabajo, consensuar la vida laboral y personal de los trabajadores, manteniendo presente que el trabajo fue instituido por y para el ser humano, y no a la inversa, es decir, que el trabajo es un medio de realización personal y un medio de vida, por lo que se debe trabajar para vivir y no vivir para trabajar; de allí que el desafío es promover un trabajo mejor, considerando la carga y distribución del trabajo en las horas y días de la semana, y evitando al máximo las prolongaciones, muchas veces innecesarias o injustificadas de las jornadas laborales.

Una de las formas de distribuir el trabajo es el horario flexible que tiene entre sus ventajas el que, según las actividades y circunstancias, puede aumentar el rendimiento de los trabajadores al estar más a gusto y con menos tensión de la que supone la rigurosidad de un horario, pero siempre y cuando dicho horario, en primer lugar, sea consensuado entre las partes vinculadas en una relación laboral, y, segundo, que no vaya en contra de disposiciones expresas, tales como las que no se pueden exceder los límites diarios ni semanales, como sería el caso de la jornada prolongada de trabajo.

La jornada prolongada de trabajo, la rotación de turnos, el trabajo nocturno, las jornadas extraordinarias, la ausencia de pausas, el descanso insuficiente el fin de semana o ausencia del mismo, y el ritmo de trabajo se encuentran entre los factores de riesgos psicolaborales entendidos como:

aqueellos aspectos intrínsecos y organizativos del trabajo, y las interrelaciones humanas, que al interactuar con factores humanos endógenos (edad, patrimonio genético, antecedentes psicológicos) y exógenos (vida familiar, cultura, etc.) tienen la capacidad potencial de producir cambios psicológicos del comportamiento (fatiga, dolor de cabeza, hombros, cuello, espalda, propensión a la úlcera gástrica, la hipertensión, la cardiopatía, envejecimiento acelerado). Este tipo de factor de riesgo se caracteriza por encontrarse en aquellos aspectos relacionados con el proceso de trabajo y las modalidades de gestión administrativa que pueden provocar carga síquica, lo que a su vez puede generar como consecuencia fatiga mental, alteraciones de la conducta y reacciones de tipo fisiológico.²⁸

28. Fernando Henao Robledo, *Condiciones de trabajo y salud*, Bogotá, Ecoe, 2009, pp. 36-7.

En algunas versiones del proyecto de nuevo Código Orgánico de Relaciones Laborales, se prevé el reconocimiento de apenas el 25% sobre aquellas horas que se laboren en el sexto día, siempre que no excedan las 40 semanales y el 100% en el caso contrario, mientras que actualmente todo trabajo realizado en los días de descanso forzoso u obligatorio tiene el recargo del 100%, con lo que a claras luces se afectaría el principio de intangibilidad y no regresividad de los derechos del trabajador, en detrimento además de su salud.

El hecho de que un trabajador labore un día adicional a lo que actualmente prevé el Código del Trabajo como jornada máxima semanal, es decir de 5 días, implica el desatender las obligaciones y placeres de la vida hogareña que se vería desplazada dando lugar al relajamiento de los vínculos, ya de por sí venidos a menos por las exigencias impuestas por los ritmos cada vez más acelerados de trabajo, agravados por la apremiante necesidad de los trabajadores de procurarse mayores ingresos de manera simultánea a la necesidad de intensificar su formación y capacitación para sortear la competitividad.

Al prolongar la jornada de trabajo se afecta sin duda alguna a ese tiempo libre que el ser humano debe emplear para su descanso higiénico, para su distracción su educación y perfeccionamiento, para su contacto familiar con padres, esposas/os, e hijos, para ocuparse de la educación, formación y crecimiento de sus niños, para su ocio, para, en fin, el aprovechamiento y goce de su propia vida; no debiera justificarse o admitirse ni aun en las más severas crisis porque en definitiva es una necesidad fisiológica y psicológica; ni tampoco debiera el trabajador “abdicar” a sus derechos y deberes familiares que conducen a la malogración social, la desorganización familiar, la ruptura generacional entre padres e hijos, y la desunión de las familias.²⁹

A lo dicho se suman los evidentes efectos nocivos para la salud del trabajador de las jornadas prolongadas de trabajo, que producen agotamiento, fatiga, cansancio que a su vez conducen a una mayor siniestralidad y baja productividad. Al respecto, Cabanellas dice que:

el trabajo ininterrumpido, sin jornada alguna de tregua, conspira contra la vida individual y familiar del trabajo [sic]; económicamente al no permitir la reposición conveniente de las energías físicas, enfrenta con trabajadores progresivamente debilitados y de menor rendimiento. En lo político y social, la carencia de jornadas de ocio encona la oposición de clases y conduce a rebeldías de graves consecuencias.³⁰

29. Miguel Maza, “Algunas reflexiones acerca de la nocividad de realizar horas extras en forma crónica”, p. 82.

30. Guillermo Cabanellas, *Compendio de derecho laboral*, Buenos Aires, Heliasta, 2001, p. 581.

De allí que profesionales de la medicina, por su parte, adviertan que:

la salud de los trabajadores debe contemplarse en el sentido más amplio, no solo realizando actividades de vigilancia de la salud, como revisiones médicas o primeros auxilios, sino también otras orientadas a fomentar estilos de vida saludables, a la prevención de enfermedades (profesionales o comunes) y accidentes y a la protección frente a riesgos laborales específicos”, y destaquen además la gran importancia de la prevención, entendida como las “medidas que apuntan a disminuir el riesgo de aparición de enfermedades y accidentes en el lugar de trabajo y minimizar las consecuencias en caso de que aparezcan.³¹

La adecuada y equilibrada distribución del tiempo de trabajo es una de las formas más efectivas de asegurar la salud y el bienestar integral del trabajador y de su familia.

UNA CONCLUSIÓN *A PRIORI* Y UN LLAMADO A LA RECONSIDERACIÓN

En razón de que las precedentes reflexiones tienen como base diferentes versiones del proyecto de nuevo Código Orgánico de Relaciones Laborales, las conclusiones no pueden ser sino apriorísticas, pero, en todo caso, aspiramos a que contribuyan al debate insoslayable que debe preceder a una propuesta de reforma normativa de tal envergadura.

Sin embargo, insistimos en advertir que de llegarse a menoscabar el descanso semanal de los trabajadores sería afectar derechos ya adquiridos y desconocer principios esenciales del derecho laboral consagrados en la Constitución de la República, independientemente de que por las horas trabajadas en el sexto día se reconozca un recargo económico, toda vez que dicho resarcimiento (ni siquiera si se mantuviera en el 100% el recargo) no compensa los efectos antes señalados que van en detrimento de la salud y seguridad de trabajador, así como de su bienestar y el de su familia, que es la que en definitiva se vería privada de la presencia, compañía y apoyo del trabajador, contribuyendo así al relajamiento de los vínculos afectivos y de la unidad familiar:

el trabajador tras cumplir toda una jornada, no tiene bastante con la tarde y con la noche para reparar fuerzas; acumula así, a diario, una fatiga cada vez más intensa [...] que debe liquidar de tiempo en tiempo; constituye el descanso semanal una válvula de seguridad que impide a la máquina humana estallar bajo presión de una fuga excesiva. [...] el que las actividades comerciales e industriales paralicen uniformemente su actividad permite a

31. Fernando Gil Hernández, *Tratado de medicina del trabajo. Introducción a la salud laboral. Aspectos jurídicos y técnicos*, vol. 1, Barcelona, Elsevier Masson, 2012, p. 21.

todos los miembros de la familia obrera gustar de vez en cuando las alegrías de la vida en común.³²

El pretender, pues, desmejorar condiciones laborales que fueron conquistas de los trabajadores nos hace cuestionar si acaso no se trata de una contrarreforma que afecta a todos los postulados que embandera el Buen Vivir y que constan además en la Constitución de la República, concretamente a aquellos que dicen relación a una vida digna, saludable y feliz tanto en el ámbito personal como familiar, así como a un derecho al ocio recreativo y a un trabajo debidamente remunerado y libremente escogido o aceptado.

Ratificamos lo que resulta por demás evidente y que ha sido además objeto de concienzudos análisis y estudios interdisciplinarios, particularmente desde la óptica de la medicina del trabajo, la higiene y salud ocupacional: “una adecuada o inadecuada organización, planificación y distribución del tiempo de trabajo y de los períodos de pausas y descansos pueden incidir positiva o negativamente en el desempeño de la actividad del trabajador, repercutiendo directa o indirectamente en él, en la institución y en su entorno”.³³

Lo mencionado nos lleva a otra clara conclusión, cual es la de que “la empresa mejor valorada para trabajar en ella es la que, además de orientarse hacia los resultados, se orienta hacia las personas (trabajadores y clientes), sin olvidarse de los beneficios y del retorno de capital”,³⁴ es decir, aquella que con gran responsabilidad social da prioridad al ser humano antes que al capital, lo que resulta consecuente con lo previsto en el Plan Nacional del Buen Vivir, que busca en última instancia el bienestar y la felicidad no solo de las personas trabajadoras sino de la sociedad en general.

Por todo lo expuesto coincidimos con Miguel Maza cuando sostiene que debemos todos contribuir a desechar un sistema perverso que carcome el tiempo libre del trabajador “para dar vuelta el sentido de la vida y obligarlo a vivir sólo para trabajar, abandonando sus roles familiares y sociales”.³⁵ Y por ello hacemos un llamado a la reconsideración sobre la propuesta de implementar en el nuevo Código de Relaciones Laborales la jornada prolongada de labor, entendida como aquella que permite que las 40 horas semanales sean distribuidas en seis días de la semana, en franca oposición a

32. Guillermo Cabanellas, *Compendio de derecho laboral*, p. 581.

33. Juan Carlos Alautrey Anza y Maite Gómez Etxebarria, “Herramientas frente a los riesgos organizativos y la violencia familiar”, en *La salud mental de los trabajadores*, Madrid, La Ley, 2012, p. 172.

34. Fernando Gil Hernández, *Tratado de medicina del trabajo. Introducción a la salud laboral. Aspectos jurídicos y técnicos*, vol. 1, Barcelona, Elsevier Masson, 2012.

35. Miguel Maza, “Algunas reflexiones acerca de la nocividad de realizar horas extras en forma crónica”, p. 88.

los principios esenciales del derecho del trabajo, a los postulados de la Constitución y a las políticas públicas reflejadas en los Planes Nacionales del Buen Vivir.

BIBLIOGRAFÍA

- Alautrey Anza, Juan Carlos, y Maite Gómez Etxebarria, “Herramientas frente a los riesgos organizativos y la violencia familiar”, en *La salud mental de los trabajadores*, Madrid, La Ley, 2012.
- Cabanellas, Guillermo, *Compendio de derecho laboral*, Buenos Aires, Heliasta, 2001.
- Díaz Franco, Juan José, “Psicopatología relacionada con alteraciones por quebrantamiento en la organización del trabajo”, en *La salud mental de los trabajadores*, Madrid, La Ley, 2012.
- Diccionario Hispanoamericano de Derecho*, Bogotá, Latino Editores, 2008.
- Ermida Uriarte, Oscar, “El impacto de las dificultades económicas de la empresa sobre las condiciones de trabajo”, en *Derecho del trabajo. Doctrinas esenciales*, vol. III, Buenos Aires, La Ley, 2010.
- Hena Robledo, Fernando, *Condiciones de trabajo y salud*, Bogotá, Ecoe, 2009.
- Hernández, Fernando Gil, *Tratado de medicina del trabajo. Introducción a la salud laboral. Aspectos jurídicos y técnicos*, vol. 1, Barcelona, Elsevier Masson, 2012.
- Maza, Miguel, “Algunas reflexiones acerca de la nocividad de realizar horas extras en forma crónica”, en *Derecho del trabajo. Doctrinas esenciales*, vol. III, Buenos Aires, La Ley, 2010.
- Palacios Salvador, J.M., “La carga de trabajo: carga física y mental”, en Fernando Gil Hernández, *Tratado de medicina del trabajo. Introducción a la salud laboral. Aspectos jurídicos y técnicos*, vol. 1, Barcelona, Elsevier Masson, 2012.
- Plá Rodríguez, Américo, “Un enfoque sobre la flexibilización”, en *Derecho del trabajo. Doctrinas esenciales*, vol. I, Buenos Aires, La Ley, 2010.
- Podetti, Humberto, “La flexibilidad en el Derecho del Trabajo: noción, aspectos y meritua-ción”, en *Derecho del trabajo. Doctrinas esenciales*, t. I, Buenos Aires, La Ley, 2010.
- Rimoldi, Alberto, “Reflexiones sobre la flexibilidad”, en *Derecho del trabajo. Doctrinas esen-ciales*, t. I, Buenos Aires, La Ley, 2010.
- Silva, Carolina, “¿Qué es el Buen Vivir en la Constitución?”, en Ramiro Ávila Santamaría, edit., *La Constitución del 2008 en el contexto andino. Análisis de la doctrina y el derecho comparado*, Serie Justicia y Derechos Humanos, Quito, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2008.

OTROS

Código del Trabajo.

Constitución del Ecuador.

Senplades.

Fecha de recepción: 25 de noviembre de 2013

Fecha de aprobación: 28 de diciembre de 2013